

Nationaler Strategiebericht Alterssicherung 2005: Bundesrepublik Deutschland

Veröffentlichungsversion / Published Version
Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. (2006). *Nationaler Strategiebericht Alterssicherung 2005: Bundesrepublik Deutschland*. Berlin. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-264978>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bundesministerium
für Gesundheit
und Soziale Sicherung

Bundesrepublik Deutschland

Nationaler Strategiebericht Alterssicherung

2005



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	4
2. Zusammenfassung: Überblick über die Alterssicherungspolitik der Bundesregierung	6
Den Herausforderungen begegnen	6
Die Alterssicherung demografiefest gestalten	7
Kernanliegen der Alterssicherungsreform der Bundesregierung	8
3. Die einzelnen Ziele – Herausforderung und Begegnung	14
3.1. Angemessenheit der Alterssicherung	14
Ziel 1	14
Eingliederung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe	14
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung	15
Teilhabe in der Gesellschaft	15
Ziel 2	16
Die gesetzliche Rentenversicherung stellt nach wie vor die erste und wichtigste Säule der Alterssicherung in Deutschland dar	16
Betriebliche Altersversorgung für alle Arbeitnehmer	18
Erweiterter Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen	19
Staatlich geförderte private Altersvorsorge	19
Ziel 3	21
Gesetzliche Rentenversicherung	21
Nachgelagerte Besteuerung	22
Zusätzliche Altersvorsorge	22
3.2. Finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme	23
Ziel 4	23
Reform des Arbeitsmarkts	24
Produktiver Faktor Beitragssatzstabilität	26
Förderung der aktiven Teilhabe am Arbeitsmarkt	27
Lebenslanges Lernen	27
Ziel 5	28
Beschäftigungsstabilisierung durch Abbau von Fehlanreizen	30
Verbesserung von Eingliederungschancen durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik	31
Initiativen zur Einleitung eines tief greifenden Bewusstseinswandels und Austausch von guten Praktiken	31
Anreize für Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der gesetzlichen Rentenversicherung	32
Ziel 6	34
Maßnahmen zur Sicherung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen	34
Die gesetzliche Rentenversicherung im öffentlichen Haushalt	35
Ziel 7	36
Stabilisierung des Beitragssatzes	36
Renditeerwartungen der gesetzlichen Rentenversicherung	36

Ziel 8	38
Regulativer Rahmen steigert Effizienz.....	38
Kostengünstigkeit	38
Hilfen bei Auswahl von Produkten der Altersvorsorge.....	39
Haftung und Schutz vor Insolvenz	39
Regelungen für nachhaltige Kapitalanlagestrategien	39
Breitenwirkung auf freiwilliger Basis erzielen.....	40
3.3. Modernisierung der Alterssicherungssysteme als Reaktion auf sich verändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Einzelnen	40
Ziel 9	40
Absicherung in besonderen Lebenslagen	40
Flexibilität der zusätzlichen Altersvorsorge.....	42
Regelungen für niedrige Einkommen	43
Ziel 10	44
Gleichbehandlung ist ein Politikziel	44
Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung	45
Unisex-Tarife in der zusätzlichen Altersvorsorge	46
Ziel 11	47
Verfügbarkeit und Verbreitung statistischer Informationen	47
Verbreitung von Kompetenz und Fachwissen	49
Individuelle Auskünfte.....	50
Modernisierung der Rentenversicherungsträger	52
 Anhang	 53
Anhang I Überblick über die wichtigen sozialpolitischen Ereignisse der letzten 15 Jahre.....	 54
Anhang II Armutsrisikoquoten in Deutschland (neue OECD-Skala)	62
Anhang III Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention (Präventionsgesetz).....	 63
Anhang IV Beschreibung der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung in Deutschland.....	 64
Anhang V Portabilität in der betrieblichen Altersvorsorge.....	74
Anhang VI Darstellung der Verbindung Renteneintrittsalter/ Rentenhöhe	75
Anhang VII Bewertung von Kindererziehung in der gesetzlichen Rentenversicherung	76
Anhang VIII Bildungskampagne Altersvorsorge	77
Anhang IX Repräsentative Querschnittsanalyse	80
Anhang X Altersgrenzenanhebung in Deutschland	81

1. Vorwort

Die offene Methode der Koordinierung im Bereich Alterssicherung

Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung in Göteborg im Juni 2001 die Alterung der Bevölkerung als eine wichtige Herausforderung in der Europäischen Union identifiziert. Der Europäische Rat stellte fest, es bedürfe „eines umfassenden Konzepts, um den Herausforderungen, die eine alternde Gesellschaft stellt, zu begegnen.“¹

Zu diesem Zweck beschloss der Europäische Rat auf seiner Tagung in Stockholm die Anwendung der „offenen Methode der Koordinierung“ (OMK) auf den Bereich der Alterssicherung; auf seiner Tagung in Laeken konkretisierte der Europäische Rat diesen Beschluss und legte elf gemeinsame Ziele sowie Arbeitsmethoden für die weitere Zusammenarbeit fest. Die Grundlage für diese Zusammenarbeit bilden „Nationale Strategieberichte“ (NSB), in denen die Mitgliedstaaten ihre Strategien zur Reform ihrer Alterssicherungssysteme darlegen. Ein erster Bericht ist im Jahr 2002 vorgelegt worden. Der Europäische Rat hat im Rahmen der Lissabon-Strategie auf seinem Frühjahrsgipfel in Brüssel im März 2003 beschlossen, dass die Mitgliedstaaten einen zweiten Nationalen Strategiebericht im Bereich der Alterssicherung im Jahr 2005 vorlegen sollen. Im Dezember 2004 haben die Mitgliedstaaten im Sozialschutzausschuss einen gemeinsamen Rahmen vereinbart und sich auf einen Zeitplan geeinigt. Die Ergebnisse fließen in den Gemeinsamen Bericht der Kommission und des Rates zur Sozialen Eingliederung und zum Sozialen Schutz ein, der dem Europäischen Rat auf seinem Frühjahrsgipfel im März 2006 vorgelegt wird.

Der NSB: ein wichtiger Schritt für die europäische Zusammenarbeit

Die Alterssicherungssysteme in den einzelnen Ländern sind historisch gewachsen und unterscheiden sich daher in ihrem Aufbau stark voneinander. Einen Königsweg für die Modernisierung der Alterssicherung, der sich auf alle Mitgliedstaaten gleichermaßen anwenden ließe, gibt es nicht: jedes Land muss für sich selbst entscheiden, welche Reform für das eigene Alterssicherungssystem die geeignetste ist.

Die offene Methode der Koordinierung bietet aber den Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene einen Rahmen, der es ihnen erlaubt, enger zusammen zu arbeiten. Die vereinbarten gemeinsamen Ziele und das Herausarbeiten von „Best Practice“ können den Mitgliedstaaten helfen, Stärken und Schwächen ihrer Reformstrategien zu erkennen. Dabei erweist sich der integrierte Ansatz, die Sozialreformen zugleich auch aus dem

¹ Randziffer 43 der Schlussfolgerungen des Vorsitzes.

Blickpunkt der Beschäftigungs-, der Wirtschafts- und Finanzpolitik zu betrachten, sowohl im europäischen wie auch im nationalen Kontext als besonders vorteilhaft.

Die Anwendung der offenen Methode der Koordinierung muss aber weiterhin im Geist des Subsidiaritätsprinzips erfolgen; es darf weder zu Harmonisierungsdruck noch zu einer Verlagerung von Kompetenzen kommen. Die Verantwortung für Alterssicherung bleibt auch weiterhin bei den Mitgliedstaaten.

Ziel, Gegenstand und Aufbau des Berichts

Im ersten Teil des Berichts wird die Strategie in der Alterssicherungspolitik der Bundesregierung zusammenfassend dargestellt. Auf eine wiederholende Erläuterung des Rentensystems wird unter Verweis auf den ersten NSB 2002 verzichtet.

Der zweite Teil des NSB ist der detaillierten Darstellung der elf gemeinsamen Ziele gewidmet.

Besondere Beispiele und Initiativen, die zur Erfüllung eines Ziels dienlich sind, werden in gerahmten Textabschnitten erläutert.

Die einzelnen Reformmaßnahmen und ihre zeitliche Einordnung werden im Anhang I dargestellt, in dem die Gesetze zur Reform aus den letzten 15 Jahren vollständig aufgeführt sind. Einzelne, im Bericht erläuterte Reformschritte können so im chronologischen Zusammenhang betrachtet werden.

2. Zusammenfassung: Überblick über die Alterssicherungspolitik der Bundesregierung

Den Herausforderungen begegnen

Die Bundesregierung begrüßt die Fokussierung der Lissabon-Strategie auf die Förderung von Wachstum und Beschäftigung, die wesentliche Voraussetzungen für die Wahrung und Weiterentwicklung des Europäischen Sozialmodells sind. Wie vom Europäischen Rat im März 2005 beschlossen, müssen verstärkt alle geeigneten Mittel in den drei Dimensionen der Strategie - Wirtschaft, Soziales und Umwelt - eingesetzt werden, um ihr Synergiepotenzial im Gesamtkontext nachhaltiger Entwicklung besser zu nutzen.

Auch Deutschland steht vor der zentralen Herausforderung, das Wirtschaftswachstum zu steigern und die Chancen für mehr Beschäftigung nachhaltig zu fördern. Zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts muss darüber hinaus das Wissen der Menschen in Mehrwert verwandelt, Innovation gefördert und das Humankapital aller Lebensalter erschlossen werden. Eine erfolgreiche Lösung des Beschäftigungsproblems kann nur gelingen, wenn es als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen wird.

Mit dem Programm „Agenda 2010“ verfügt die Bundesregierung über eine kohärente Gesamtstrategie zur optimalen Nutzung der positiven Wechselwirkungen von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Ein wesentliches Ziel ist die Sicherung der Finanzierungsgrundlagen der sozialen Sicherung und die Senkung der Lohnnebenkosten. Diese nationale Reformstrategie entspricht der Neuausrichtung der Lissabon-Strategie. Die Bundesregierung hat dabei bereits Reformschritte vollzogen, die zu den weitest reichenden der deutschen Nachkriegsgeschichte gehören. Damit wurden die Voraussetzungen für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Aufschwung geschaffen.

Allerdings ist die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung letztlich eine Aufgabe der Unternehmen, von denen Innovationskraft und Investitionen in die Zukunft erwartet werden.

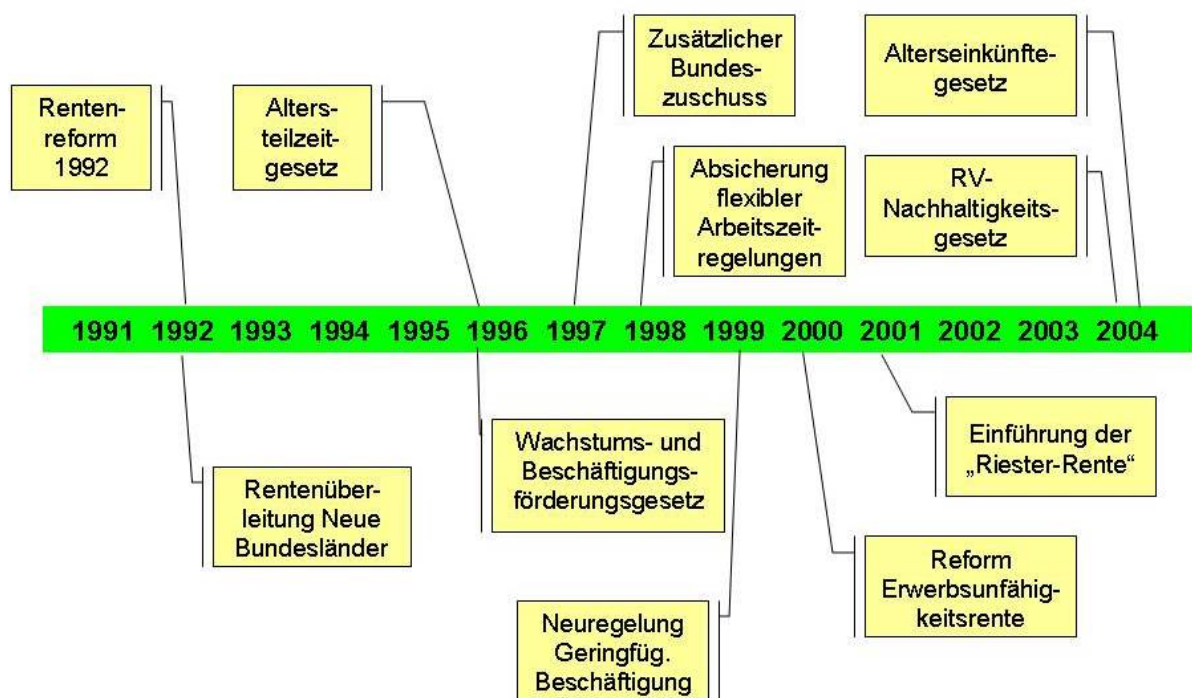
Im Zusammenspiel mit den anderen Politikbereichen leistet die Sozialpolitik der Bundesregierung einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung. Die soziale Sicherung ist ein produktiver Wirtschaftsfaktor, der wesentliche Voraussetzungen für eine florierende Wirtschaft schafft. Die Sicherheit, bei Behinderung, Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Unfall, bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter auf die soziale Sicherung bauen zu können, stärkt das Vertrauen der Konsumenten und erhöht die Bereitschaft der Menschen, in ihre Zukunft zu investieren und sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen.

Das weiterhin auf hohem Niveau funktionierende Gesundheits- und Sozialwesen ist ein massiver Innovations- und Wachstumsmotor. Bereits heute arbeitet jeder neunte Beschäftigte im Gesundheitswesen, wovon knapp drei Viertel Frauen sind². Gerade die älter werdende Gesellschaft fragt qualitativ hoch stehende Leistungen im Sozialbereich, in der Gesundheitsversorgung und in der Pflege nach. Das Vertrauen in das System trägt in erheblichem Maße zum sozialen Frieden bei und fördert ein investitions- und innovationsfreundliches ökonomisches Umfeld. Die Gewährleistung dieses Zusammenhalts auch für zukünftige Generationen ist ein zentrales Anliegen der Politik der Bundesregierung.

Die Alterssicherung demografiefest gestalten

Die deutsche Alterssicherungspolitik stellt sich seit Jahren der breit geführten öffentlichen Debatte über die Auswirkungen der demografischen Entwicklung.

Alterssicherungspolitik seit 1990



Die jüngsten Reformen der Bundesregierung decken sich mit der Philosophie der vom Europäischen Rat in Göteborg 2001 festgelegten Rahmenprinzipien zur (1) Bewahrung der Fähigkeit der Systeme, ihren sozialen Zielsetzungen gerecht zu werden, (2) Erhal-

² Statistisches Bundesamt, Stand 2003

tung ihrer Finanzierbarkeit und (3) Berücksichtigung der sich wandelnden sozialen Erfordernisse.

Die Bundesregierung verfolgt konsequent diesen mit der Rentenreform 2001 eingeschlagenen Weg: Durch den substanziellen Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge (Einführung der „Riester-Rente“), die umfangreich staatlich gefördert wird, wird auch langfristig eine angemessene Alterssicherung bei gleichzeitiger Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit gewährleistet.

Mit den Reformen 2003/2004 wird gewährleistet, dass die gesetzliche Rentenversicherung auch in Zukunft die erste und wichtigste Säule der Altersversorgung darstellt. An den Grundsätzen der gesetzlichen Rentenversicherung wird festgehalten: Finanzierung aus paritätischen Beiträgen und Zuschüssen des Bundes im Umlageverfahren, Orientierung der Rentenhöhe an den Vorleistungen der Versicherten und Teilhabe der Rentnerinnen und Rentner an der wirtschaftlichen Entwicklung durch eine lohnorientierte Rentenanpassung.

Mit diesen Reformen hat die Bundesregierung auf die wirtschaftliche Entwicklung reagiert, die ungünstiger verlief, als zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Rentenreform 2001 angenommen werden konnte. Zudem lieferte die 2003 vorgestellte neue Bevölkerungsvorausberechnung³ eine erfreuliche Erhöhung der Lebenserwartung, infolgedessen die der Reform 2001 zugrunde liegenden Annahmen teilweise zu revidieren waren. Die 2004 beschlossenen Maßnahmen beruhen im Wesentlichen auf Vorschlägen der von der Bundesregierung eingesetzten „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme“, in der neben Vertretern der Wissenschaft auch gesellschaftlich relevante Gruppen vertreten waren.

Kernanliegen der Alterssicherungsreform der Bundesregierung

Gesetzlich fixierte Zielgrößen für Rentenniveau und Beitragssätze

- Die Rentenpolitik der Bundesregierung orientiert sich an klaren, gleichwertigen und langfristig bis 2030 angelegten Zielen hinsichtlich des Beitragssatzes und des Rentenniveaus.
- Diese Ziele sind gesetzlich verankert und bewirken eine langfristige Selbstbindung der Politik.

³ „Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung“, Bericht des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden, 2003

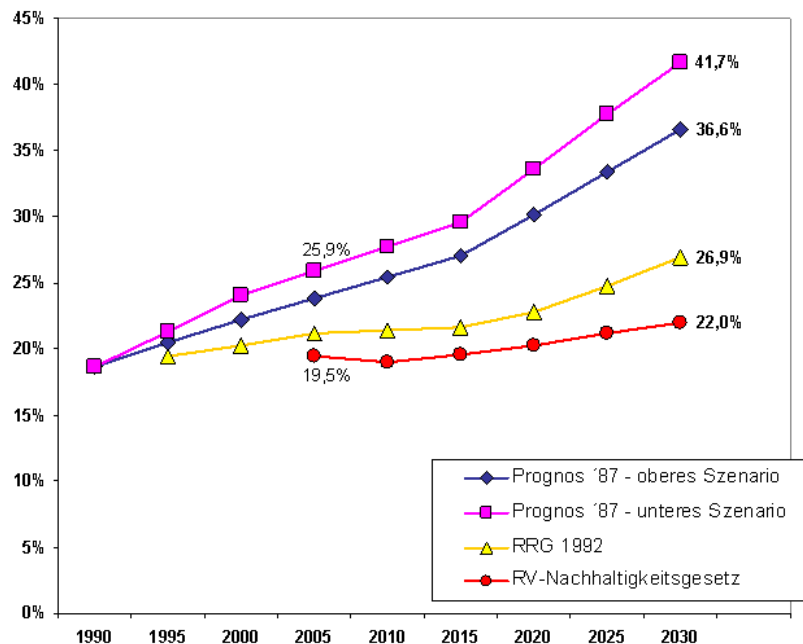
- Die im Bereich Alterssicherung durchgeführten Reformen sichern langfristig finanzierbare und angemessene Renten aus der ersten Säule der gesetzlichen Rentenversicherung. Trotz der absehbaren demografischen Entwicklung soll eine Untergrenze des Sicherungsniveaus vor Steuern von mindestens 46 % bis zum Jahr 2020 und mindestens 43 % bis zum Jahr 2030 nicht unterschritten werden⁴. Die Bundesregierung wird außerdem verpflichtet, ab dem Jahr 2008 den gesetzgebenden Körperschaften alle vier Jahre Vorschläge zur Beibehaltung dieses Sicherungsniveaueziels über das Jahr 2020 hinaus unter Wahrung der Beitragssatzstabilität zu machen.
- Der Beitragssatz soll bis zum Jahr 2020 20 % und bis zum Jahr 2030 22 % nicht übersteigen.
- Regelmäßige Berichtspflichten der Bundesregierung gegenüber dem Parlament sichern die Einhaltung der Ziele.
- Im Jahr 2008 hat die Bundesregierung im Rentenversicherungsbericht erstmals über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob zur langfristigen Dämpfung des Beitragssatzanstieges eine Anhebung der Regelaltersgrenzen erforderlich und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer vertretbar ist.

Beschäftigungs- und wachstumsfreundliche Sicherung der Renten

- Langfristig stabile Beitragssätze sichern Beschäftigung. Die Rentenreformen tragen so maßgeblich zu einer Stabilisierung der Lohnnebenkosten und mehr Beschäftigung bei. Ohne die getroffenen Maßnahmen hätte der Beitragssatz im Jahr 2004 um 1 Beitragssatzpunkt und im Jahr 2005 um 0,6 Beitragssatzpunkte über dem tatsächlichen Beitragssatz gelegen. Bis zum Jahr 2030 wird der Beitragssatz um insgesamt 2,3 Beitragssatzpunkte durch die Reformen entlastet.

⁴ Beim Sicherungsniveau vor Steuern handelt es sich um den Verhältniswert aus der verfügbaren Standardrente (vor Steuern und ohne den durchschnittlichen Beitragsanteil zur Krankenversicherung und ohne den Beitrag zur Pflegeversicherung) und dem verfügbaren Durchschnittsentgelt. Es wird berechnet für den so genannten Eckrentner, der 45 Jahre das Durchschnittseinkommen verdient hat, entsprechende Beiträge gezahlt hat und mit 65 Jahren in die Rente eintritt. Aussagen über die Entwicklung des Sicherungsniveaus vor Steuern können jedoch auf alle Erwerbskarrieren und den Rentenbestand übertragen werden.

Beitragssatzentwicklung mit und ohne Reformen⁵



- Die Neubestimmung der Untergrenze des Sicherungsniveaus vor Steuern entlastet den Bundeshaushalt. Die daraus entstehenden finanzpolitischen Handlungsspielräume können zur Konsolidierung des Haushalts, für wichtige Zukunftsinvestitionen und eine weitere Senkung der Steuer- und Abgabenlast genutzt werden.
- Durch die Wahrung der Lohn- und Beitragsbezogenheit der Leistungen übt die gesetzliche Rentenversicherung einen direkten Beschäftigungsanreiz auf die Versicherten aus. Auch künftig erhöht jede Beschäftigungszeit unmittelbar die spätere Rente.
- Dieser Effekt wird durch versicherungsmathematisch berechnete Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn bzw. Zuschläge bei Rentenbeginn nach Erreichen der Regelaltersgrenze sowie durch Abschaffung von Möglichkeiten, abschlagsfrei vorzeitig in den Ruhestand einzutreten, verstärkt.
- Gegen den allgemeinen Trend auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist die Erwerbstätigenquote Älterer angestiegen. Die Erwerbstätigenquote der älteren Arbeitnehmer lag 2004 bei 41,2 %. Das bedeutet einen Anstieg von 2,5 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2002 (38,7 %).

⁵ Die Szenarien von Prognos '87 und den nachfolgenden Reformen von 1992 und 2004 sind nicht vollständig miteinander vergleichbar, da unterschiedlich makroökonomische und demografische Annahmen zugrunde liegen.

- Auch das tatsächliche Renteneintrittsalter konnte seit Ende der 90er kontinuierlich erhöht werden. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter wegen Alters ist von 1998 bis 2003 von 62,2 auf 62,9 Jahre angestiegen. Diese Entwicklung beruht nicht zuletzt auf dem Auslaufen der Möglichkeiten, ohne Rentenabschläge eine Altersrente vor dem 65. Lebensjahr zu beziehen.

Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge

- Damit es infolge der das Sicherungsniveau vor Steuern verändernden Maßnahmen an der umlagefinanzierten Rente aus der ersten Säule nicht zu Einbußen in der Alterssicherung kommt, kann die entstehende Lücke durch zusätzliche private und betriebliche Alterssicherung geschlossen werden. Diese private oder betriebliche Vorsorge wird massiv staatlich unterstützt, wobei die Fördermaßnahmen insbesondere sicherstellen, dass auch Geringverdiener in dem vorgesehenen Maße Vorsorge treffen können. Mit dem Alterseinkünftegesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist, werden attraktive Rahmenbedingungen für die zusätzliche Altersvorsorge gesetzt.
- Durch die Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet, so dass zusätzlich Mittel frei werden, die für die private Alterssicherung eingesetzt werden sollen.
- Die Reformen zum Ausbau der ergänzenden Altersvorsorge zeigen bereits deutlich Wirkung. Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland hat eine jahrzehntelange Stagnation hinter sich lassen können und erlebt eine Renaissance in Richtung einer flächendeckenden Ausbreitung. Bereits 15 Monate nach In-Kraft-Treten der Reform (Stichtag 31. März 2003) verfügten ca. 15,3 Mio. Beschäftigte über Betriebsrentenansparungskonten, entsprechend ca. 57 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Daneben sind bis Ende Dezember 2004 ca. 4,2 Mio. private Altersvorsorgeverträge („Riester-Renten“) abgeschlossen worden, so dass bereits rund 20 Mio. Bürgerinnen und Bürger über eine staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge verfügen dürften.

In Deutschland machen neben den nachgelagert besteuerten „Riester-Verträgen“ die vorgelagert besteuerten Verträge derzeit einen Großteil der Verträge der privaten Altersvorsorge aus. Seit der „Riester-Reform“ sind allein in der Versicherungswirtschaft im Zeitraum von Anfang 2002 bis Ende 2004 rund 11 Mio. private Rentenversicherungsverträge⁶ (inkl. etwa 3,7 Mio. Verträgen mit „Riester-Förderung“) neu abgeschlossen worden. Hinzu kommen etwa 550.000 „Riester-Verträge“ der Bank-

⁶ Ohne Direktversicherungen und Rückdeckungsversicherungen.

und Fondswirtschaft. Diese Zahlen belegen, dass der 2001 von der Bundesregierung eingeleitete Paradigmenwechsel in der Altersvorsorge in vollem Gang ist und dass der Anteil der privaten Altersvorsorge an der flächendeckenden Verbreitung der kapitalgedeckten Altersvorsorge erheblich ist.

Die Stärkung der ergänzenden Alterssicherung bleibt ein langfristiger Prozess. Wegen der bedeutenden Rolle der ersten Säule in Deutschland entwickelt sich erst allmählich das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge. Die Reformen brauchen Zeit, um ihre volle Wirkung zu entfalten. Die bisherige Ausweitung ist besonders erfreulich, weil sie sich in einer wirtschaftlich schwierigen Phase ereignet hat.

Wahrung der Generationengerechtigkeit

- Die Reformen sorgen für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Generationen. Um die Beitragslast der Aktiven zu begrenzen, wird der untere Zielwert des Sicherungsniveaus vor Steuern moderat abgesenkt. In die Rentenanpassungsformel wurde ein Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt (siehe Ziel 7), der das zahlenmäßige Verhältnis von Leistungsbeziehern und versicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Zudem wird die Rentendynamik an der beitragspflichtigen Bruttolohn- und Gehaltssumme orientiert.
- Zugleich wird festgelegt, dass es allein wegen der Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors oder des Altersvorsorgeanteils nicht zu einer negativen Rentenanpassung kommen kann.
- Die Reformen stellen sicher, dass die gesetzliche Rentenversicherung auch für künftige Generationen das wichtigste Element zur Sicherung des in der Erwerbsphase aufgebauten Lebensstandards bleibt.

Transparenz der Entscheidungen

- Bei allen Reformen werden die Versicherungsträger beteiligt. Diese sind unabhängig und unterliegen nur der Rechtsaufsicht des Staates.
- Die Versicherten können unmittelbar Einfluss nehmen durch regelmäßige, zuletzt 2005 stattfindende Sozialwahlen zu den Parlamenten der Versicherungsträger.
- Die Einrichtung einer unabhängigen „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme“ hat die Rentenreform in Deutschland vorbereitet und maßgeblich bestimmt.
- Sozialpartner und Verbände sind bei den Reformen ständig beteiligt worden.

- Zur Transparenz tragen auch die umfangreichen Berichtspflichten der Bundesregierung gegenüber dem Parlament bei, insbesondere der jährliche Rentenversicherungsbericht, alle vier Jahre ein Alterssicherungsbericht sowie ab 2008 alle vier Jahre ein Bericht über die Situation älterer Arbeitnehmer.
- Als Beratungsgremium nimmt der unabhängige Sozialbeirat Stellung zu dem jährlichen Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung.

Vorhersehbarkeit der späteren Renten

- Die Versicherten können bei Bedarf von ihren Versicherungsträgern der gesetzlichen Rentenversicherung eine ausführliche Rentenauskunft verlangen.
- Darüber hinaus sind die Versicherungsträger seit 2004 verpflichtet, allen Versicherten ab dem 27. Lebensjahr eine jährliche „Renteninformation“ zuzusenden, die auch eine Prognose der voraussichtlichen Rente enthält.
- Vom 54. Lebensjahr an erhalten die Versicherten eine konkrete Rentenauskunft mit Hinweisen zu den Voraussetzungen für ihren Rentenanspruch.

Ausrichtung der Reformen am Grundsatz der Gleichbehandlung

- Darüber hinaus ist es der Bundesregierung ein grundsätzliches Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern.
- Eine Vielzahl von Regelungen begünstigt vor allem den Aufbau der eigenständigen Anwartschaften für Frauen. Besonders sind hier das bereits 2001 geschaffene Splitting der Rentenanwartschaften für Eheleute und die Höherbewertung von Beschäftigungszeiten neben der Kindererziehung hervorzuheben.
- Im Alterseinkünftegesetz werden ab 2006 Unisex-Tarife für die geförderte zusätzliche private Altersvorsorge vorgeschrieben.

3. Die einzelnen Ziele – Herausforderung und Begegnung

3.1. Angemessenheit der Alterssicherung

Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass die Rentensysteme ihren sozialpolitischen Zielsetzungen gerecht werden. Unter Berücksichtigung der spezifischen nationalen Bedingungen sollten sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

Ziel 1

Sie sollten sicherstellen, dass ältere Menschen nicht von Armut bedroht sind und in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards gelangen, am wirtschaftlichen Wohlstand ihres Landes teilhaben und dementsprechend aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilnehmen können.

Eingliederung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Das deutsche Rentenversicherungssystem ist prinzipiell so strukturiert, dass sich die Leistungen im Rentenalter an den Vorleistungen der Versicherten orientieren und dass die Rentnerinnen und Rentner an der wirtschaftlichen Entwicklung durch lohnorientierte Rentenanpassungen teilhaben. Die Altersrente symbolisiert somit den Einkommensersatz aus der vorherigen Erwerbstätigkeit – sie nimmt nicht die Funktion der finanziellen Mindestabsicherung ein. Darüber hinaus eröffnet die gesetzliche Rentenversicherung den umfassenden Zugang zu Gesundheitsleistungen und Pflege im Alter⁷.

Die Gesamtheit der Leistungen der Sozialen Sicherung sowie die lokal verankerte Unterstützung Älterer bilden die finanzielle und soziale Grundlage für das Aufrechterhalten der aktiven Teilhabe am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben.

Diese gesamtgesellschaftliche Wahrnehmung der Aufgabe der Eingliederung ist erfolgreich. Geht man von einem relativen Armutsbegriff aus, so zeigt sich, dass das Risiko für Einkommensarmut unter den Älteren in Deutschland bereits seit 1998 merklich zurückgegangen ist. Es beträgt nach der Gewichtung der neuen OECD-Skala 2003 11,4 % und nach der alten OECD-Skala 7,5 % und ist damit geringer als für die Gesamtbevölkerung (13,5 % bzw. 13,1 %). Betrachtet man die Pensionäre und Rentner als Gruppe, so liegt deren Armutsrisikoquote bei 11,8 % bzw. bei 7,8 % (siehe Anhang II).

⁷Mit Beginn des Rentenbezugs tritt grundsätzlich die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner ein. Das bedeutet, dass unabhängig von der Höhe der Rentenzahlung voller Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung eintritt. Die Beiträge werden prozentual von der Rentenhöhe erhoben, vom Rentenversicherungsträger einbehalten und an die jeweilige Kranken-/Pflegekasse überwiesen. Der Rentenversicherungsträger leistet die Hälfte des Krankenversicherungsbeitrags, während der Rentner die andere Hälfte (durchschnittlich 7,15 %) sowie den vollen Pflegeversicherungsbeitrag (1,7 %) trägt.

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Zur Erreichung eines finanziellen Mindeststandards und zur Verhinderung verschämter Armut im Alter gibt es seit Jahresbeginn 2003 die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Anspruchsberechtigt sind Personen ab 65 Jahren sowie Personen ab 18 Jahren, die aus medizinischen Gründen dauerhaft voll erwerbsgemindert sind. Bei der Grundsicherung handelt es sich nicht um eine Leistung der Rentenversicherung, sondern um eine Leistung der Sozialhilfe. Deshalb kann Leistungen der Grundsicherung nur erhalten, wer bedürftig ist. Bedürftigkeit liegt vor, wenn ein notwendiger Lebensunterhalt nicht aus verfügbarem Einkommen und Vermögen bestritten werden kann. Im Unterschied zur Sozialhilfe wird auf den Rückgriff gegenüber den Kindern der Grundsicherungsbezieher verzichtet, um Hemmschwellen bei der Inanspruchnahme der Leistung abzubauen.

Um die dennoch schwer zu erfassende Zielgruppe hilfebedürftiger älterer Menschen erreichen zu können, sind die Rentenversicherungsträger verpflichtet, bei neu festgestellten Renten, deren monatlicher Zahlbetrag einen bestimmten Betrag (2005: 705,51 Euro) nicht übersteigt, auf die Leistungen der Grundsicherung hinzuweisen.

Im Jahr 2003 wurden nach den bislang vorliegenden Daten insgesamt Leistungen in Höhe von rund 1,46 Mrd. Euro an rund 439.000 Personen gezahlt. Rund 59 % der Empfänger waren 65 Jahre und älter; insgesamt erhielten 1,8 % aller Personen ab 65 Jahren Leistungen.

Teilhabe in der Gesellschaft

Die finanzielle Absicherung im Alter ist nur ein Teilaspekt der Bewältigung des demografischen Wandels. Die Erwartung an ein gesundes und aktives Altern stellt neben dem Rentensystem auch das Gesundheitssystem und die gesetzliche Pflegeversicherung vor große Herausforderungen.

Mit der steigenden Anzahl älterer Menschen wird auch die Zahl chronischer Erkrankungen weiter zunehmen. Deren Behandlung gehört zu den langwierigen und damit sehr kostenaufwendigen Aufgaben des Gesundheitssystems. Durch das Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention (Präventionsgesetz)⁸ kann durch die Stärkung der gesundheitlichen Prävention die Entstehung chronischer Erkrankungen verhindert bzw. die Krankheitslast minimiert werden (zum Präventionsgesetz siehe Anhang III).

⁸ Das Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention (Präventionsgesetz) wurde am 22. April 2005 vom Deutschen Bundestag beschlossen und bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats.

Eine andere Folge des demografischen Wandels wird die Zunahme von Pflegebedürftigkeit sein. Hier kann gesundheitliche Prävention ebenfalls dazu beitragen, möglichst lange ein mobiles und selbstbestimmtes Leben zu führen und aktiv am Gesellschaftsleben teilzuhaben.

Ziel 2

Die Mitgliedstaaten sollten allen Menschen Zugang zu angemessenen staatlichen und/oder privaten Rentensystemen bieten, die es ihnen ermöglichen, Rentenansprüche zu erwerben und nach der Pensionierung ihren Lebensstandard weitgehend beizubehalten.

Die gesetzliche Rentenversicherung stellt nach wie vor die erste und wichtigste Säule der Alterssicherung in Deutschland dar

Die kürzlich fertig gestellte Studie über Alterssicherung in Deutschland im Jahr 2003 (ASID03) liefert hierzu folgende Zahlen: In den alten Ländern beziehen 91% der männlichen Wohnbevölkerung im Alter ab 65 Jahren eine eigene gesetzliche Rente, bei den Frauen sind es 82 %. In den neuen Ländern beträgt der Anteil jeweils 99 %. Darüber hinaus beziehen 87 % der Witwen ab 65 Jahren in den alten und 99 % der Witwen in den neuen Ländern eine Hinterbliebenenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Bedeutung der einzelnen Systeme innerhalb des Gesamtgefüges der Alterssicherung kann auch durch Darstellung der Zusammensetzung des Volumens der Bruttoeinkommen verdeutlicht werden. Danach stammen 66 % aller den 65-Jährigen und älteren zufließenden Einkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei zeigt die Tabelle erhebliche Unterschiede nach Familienstand und Gebiet. Wie zu erwarten, ist der Anteil der gesetzlichen Rentenversicherung in den neuen Ländern wesentlich höher als in den alten. Auch ergibt sich bei allein stehenden Frauen ein höherer Anteil als bei allein stehenden Männern oder Ehepaaren. Einkommensbestandteile aus privater Vorsorge spielen, soweit sie durch die Befragten angegeben wurden, in den neuen Ländern im Vergleich zu den alten noch eine untergeordnete Rolle.

Die wichtigsten Einkommensquellen der Bevölkerung ab 65 Jahren (in Prozent des Bruttoeinkommensvolumens)

Einkommensquelle	Alle	Ehepaare		Allein st. Männer		Allein st. Frauen	
		West	Ost	West	Ost	West	Ost
Gesetzliche Rentenversicherung	66	57	89	60	87	68	95
Andere Alterssicherungssysteme	21	26	2	26	5	22	2
Erwerbstätigkeit	4	7	5	3	1	1	0
Zinsen, Vermietung, Lebensversicherung u.a.	7	9	3	9	6	6	2
Wohngeld/Sozialhilfe/Grundsicherung	1	0	0	1	1	1	1
Summe	100	100	100	100	100	100	100

0 = weniger als 0,5, jedoch mehr als 0 , Abweichungen der Summe von 100 % sind rundungsbedingt.

Quelle: Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID03), BMGS

Langfristige Sicherung der Renten

Das RV-Nachhaltigkeitsgesetz 2004 setzt die Reformanstrengungen aus dem Jahr 2001 fort und ist als Bestandteil der Agenda 2010 der Bundesregierung Teil des Programms zur langfristigen Sicherung der Sozialsysteme. Mit den Maßnahmen dieses Gesetzes wird auf die Herausforderungen durch die demografische Entwicklung reagiert und die nachhaltige Finanzierung der Rentenversicherung sichergestellt.

Kernstück des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes ist die Einführung des so genannten Nachhaltigkeitsfaktors in die Rentenanpassungsformel. Hiermit wird das zahlenmäßige Verhältnis von Leistungsbeziehern und versicherungspflichtig Beschäftigten bei der Rentenanpassung berücksichtigt. Daneben wird zur Ermittlung der Lohnentwicklung künftig stärker auf die beitragspflichtige Lohn- und Gehaltssumme abgestellt. Hierdurch wird das Sicherungsniveau vor Steuern im Vergleich zu heute zwar absinken. Die Rente eines Durchschnittsverdieners mit einem normalen Erwerbsleben liegt aber auch in Zukunft deutlich über dem Niveau der Grundsicherung.

Zur langfristigen Niveausicherung dient eine gesetzliche Niveausicherungsklausel. Das Sicherungsniveau vor Steuern soll mindestens 46 % bis zum Jahr 2020 und 43 % bis zum Jahr 2030 betragen. Das so bestimmte Sicherungsniveau vor Steuern wird den gleichen Stellenwert haben wie die ebenfalls im Gesetz genannten Beitragssatzziele von höchstens 20 % bis 2020 und 22 % bis 2030. Zur Sicherung dieser Ziele hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften ggf. geeignete Maßnahmen vorzuschlagen.

Um den Lebensstandard im Alter zu sichern, ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung der Ausbau einer zusätzlichen Altersvorsorge als betriebliche und/oder private kapitalgedeckte Altersvorsorge notwendig. Ihr Aufbau wird gerade für Personen mit niedrigem und mittlerem Einkommen staatlich stark gefördert.

Betriebliche Altersversorgung für alle Arbeitnehmer

Der Zugang zur betrieblichen Altersversorgung ist entscheidend verbessert worden. Seit dem 1. Januar 2002 haben die Beschäftigten grundsätzlich das Recht, von Ihrem Arbeitgeber den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung durch Beiträge aus ihren Arbeitsentgelten („Entgeltumwandlung“) zu verlangen. Der Arbeitnehmer kann also selbst die Initiative ergreifen, wenn er sich seines Vorsorgebedarfs bewusst ist. Ein zusätzlicher Anreiz besteht dann, wenn die Arbeitgeber sich ihrerseits finanziell am Aufbau der betrieblichen Altersversorgung ihrer Beschäftigten beteiligen. Für die durch Entgeltumwandlung erworbenen Anwartschaften besteht eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit. Für Anwartschaften, die durch den Arbeitgeber finanziert werden, sind die gesetzlichen Fristen für die Unverfallbarkeit von zehn auf fünf Jahre verkürzt worden. Ferner wurde die betriebliche Altersversorgung durch eine vorteilhafte Steuerfreistellung und Beitragsbefreiung gestärkt.

Am 1. Januar 2005 trat das Alterseinkünftegesetz in Kraft, das unter anderem die steuerliche Förderung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung ausweitet, vereinheitlicht und vereinfacht. Die steuerliche Förderung - durch die Steuerfreiheit der Beiträge - geht einher mit einer teilweisen Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, die für im Rahmen der Entgeltumwandlung gezahlten Beiträge aber nur bis Ende 2008 gilt. Der neue Förderrahmen mit Steuerfreiheit von ca. 4.300 Euro pro Jahr für Neuzusagen ab 1. Januar 2005 und mit Beitragsfreiheit von ca. 2.500 Euro pro Jahr bietet ein starkes Argument für den weiteren Ausbau der zweiten Säule. Zusätzlich ist auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die im folgenden Abschnitt dargestellte Förderung wie bei der privaten Altersvorsorge („Riester-Rente“) durch Zulagen und zusätzlichen Sonderausgabenabzug möglich.

Der Gesetzgeber sieht vor allem in der tarifpolitischen Einbindung der betrieblichen Altersversorgung den Motor für eine flächendeckende Ausbreitung auf freiwilliger Basis. Denn ein weiteres wesentliches Argument für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sind die aus der kollektiven Durchführung resultierenden Kosten- und Effizienzvorteile, die einer rein individuellen privaten Altersvorsorge regelmäßig überlegen sind (siehe Ziel 8).

Die Ausweitung der zusätzlichen Altersvorsorge ist ein langwieriger Prozess, der sich allmählich beschleunigt. Aktuelle Zahlen über Situation und Entwicklung der zusätzlichen Altersvorsorge werden im Rahmen des bis November 2005 zu erstattenden Alterssicherungsberichts der Bundesregierung vorliegen. Auf der Grundlage der neuen Daten wird die Bundesregierung entscheiden, ob sie, wie gesetzlich vorgesehen, „den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Maßnahmen vorschlägt, wenn sich zeigen sollte, dass durch die Förderung der freiwilligen zusätzlichen Altersvorsorge eine ausreichende Verbreitung nicht erreicht werden kann“ (§154 SGB VI).

Die vorliegenden Daten sind ermutigend. Es entwickelt sich zunehmend das Bewusstsein in der Bevölkerung, dass für die Altersvorsorge aktiv gesorgt werden muss. 15 Monate nach In-Kraft-Treten der Reform (Stichtag 31. März 2003) hatte sich der Anteil der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit einem Anspruch auf Betriebsrente von 38 % auf 43 % erhöht. Zwischen Januar 2002 und März 2003 hatten rund 300.000 Betriebe eine Zusatzversorgung neu eingeführt oder ihre bestehende Zusatzversorgung ausgebaut. Zum Stichtag verfügten somit ca. 57 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst) über eine betriebliche Altersvorsorge.

Erweiterter Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen

Durch das Alterseinkünftegesetz werden Aufwendungen, die in eine Basisversorgung im Alter investiert werden, zunehmend steuerfrei gestellt. Dabei handelt es sich neben den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, zu den landwirtschaftlichen Alterskassen und bestimmten berufsständigen Versorgungseinrichtungen auch um Beiträge zu privaten Leibrentenversicherungen, wenn diese die Förderkriterien erfüllen.

Staatlich geförderte private Altersvorsorge

Die private kapitalgedeckte Altersvorsorge („Riester-Rente“) wird mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Alterseinkünftegesetz vor allem durch die Einführung eines Dauerzulageantrags, die Reduzierung der Zertifizierungskriterien, erweiterte Kapitalisierungsmöglichkeiten und verbesserte Verbraucherinformationen flexibler und bürgerfreundlicher. Ab 2005 werden zudem Aufwendungen für die Altersvorsorge in zunehmendem Maße steuerfrei gestellt, so dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Mittel zur Verfügung haben, um in ihre zusätzliche Altersvorsorge zu investieren.

Zum Kreis der Begünstigten gehören grundsätzlich alle, die im Ergebnis von der begrenzten Absenkung des Rentenniveaus betroffen sind. Neben den Arbeitnehmern sind dies auch Bezieher von Lohnersatzleistungen, pflichtversicherte Pflegepersonen, nicht-erwerbstätige Eltern während der Kindererziehungszeiten und versicherungspflichtige Selbständige sowie Landwirte und Beamte.

Die Berechtigten zahlen ihren Eigenbeitrag zugunsten eines entsprechend begünstigten Vertrages. Die staatliche Zulage wird ihnen auf Antrag über den Anbieter auf den Vertrag gutgeschrieben. Die Altersvorsorgezulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage. Daneben können die Steuerpflichtigen in bestimmten Grenzen für ihre Altersvorsorgebeiträge im Rahmen einer von Amts wegen durchzuführenden Günstigerprüfung einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug beanspruchen.

Nach Erreichen der Endstufe der Förderung im Jahr 2008 sollen jährlich 4 % des Vorjahreseinkommens angespart werden. Dieser Betrag muss von den Berechtigten nicht alleine aufgebracht werden. Er setzt sich zusammen aus ihren eigenen Sparleistungen, die um die Grundzulage in Höhe von 154 Euro und gegebenenfalls die Kinderzulage in Höhe von 185 Euro pro Kind erhöht wird. Zusätzlich können die Eigenbeiträge zuzüglich der Zulagen bis 2.100 Euro pro Jahr steuerlich abgezogen werden. Die Förderung beträgt in Abhängigkeit vom Einkommen und der Kinderzahl zwischen 24 % und über 90 % des Sparbetrags.

Die private Altersvorsorge erreicht zwar erst 2008 die höchste Förderstufe, sie lohnt sich aber schon heute, wie ein Beispiel zeigt: Eine Familie mit zwei Kindern hatte im Jahr 2004 ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen in Höhe von 20.000 Euro (Einverdienerhaushalt). Der von der Familie zu leistende Eigenbeitrag beträgt für das Jahr 2005 lediglich 64 Euro ($2\% \text{ v. } 20.000 \text{ Euro} = 400 \text{ Euro}$ abzüglich Zulagen [$2 \times 76 \text{ Euro} + 2 \times 92 \text{ Euro}$]). Für eine Eigenleistung von 64 Euro erhält die Familie somit Zulagen in Höhe von 336 Euro. Das entspricht einer Förderquote von 84 %. Voraussetzung ist, dass beide Eheleute einen begünstigten Vorsorgevertrag abschließen und der Alleinverdiener die 64 Euro Eigenbeitrag zugunsten seines Vertrages einzahlt.

Im Rahmen der staatlich geförderten kapitalgedeckten zusätzlichen privaten Altersvorsorge wurden bis Ende 2004 rund 4,2 Mio. private Altersvorsorgeverträge abgeschlossen.

Ziel 3

Die Mitgliedstaaten sollten die Solidarität innerhalb und zwischen den Generationen fördern.

Solidarität ist, war und bleibt ein kennzeichnendes Merkmal des deutschen Rentensystems. Das gilt sowohl für die Solidarität innerhalb als auch zwischen den Generationen.

Gesetzliche Rentenversicherung

Als Sozialversicherung, die für weite Teile der Bevölkerung obligatorisch ist, wird die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland auch zur Umsetzung sozialpolitischer Zielsetzungen genutzt. Neben dem bloßen versicherungsmäßigen Risikoausgleich beruhen die Umverteilungsvorgänge innerhalb von Generationen auf der Beitragsbemessung für die Versicherten, die ohne Berücksichtigung etwaiger Einschränkungen des Gesundheitszustandes, des Vorliegens anderer Risiken sowie des Geschlechts in den Versicherungsschutz einbezogen werden. Vor allem das Risiko der vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit wird unabhängig von Vorerkrankungen oder vom Alter des Versicherten abgesichert.

Auch für Zeiten, in denen keine oder keine ausreichenden Beitragszahlungen erfolgen, findet ein solidarischer Ausgleich statt. Da diese Umverteilungsmaßnahmen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe anzusehen sind, erhält die gesetzliche Rentenversicherung hierfür, aber nicht allein hierfür, Leistungen aus dem Bundeshaushalt. So beliefen sich beispielsweise die Bundeszuschüsse und die Beiträge des Bundes für rentenrechtliche Kindererziehungszeiten im Jahr 2004 auf rd. 77,4 Mrd. Euro.

Durch die Berücksichtigung des Faktors „Altersvorsorgeanteil“ in der seit 2001 geltenden Rentenanpassungsformel leisten auch die Rentnerinnen und Rentner einen solidarischen Beitrag, damit die heute erwerbstätige Generation finanzielle Spielräume für den Aufbau eines Altersvermögens erhält. Neben Veränderungen des Beitragssatzes zur Rentenversicherung werden auch die Aufwendungen der Erwerbstätigen für die zusätzliche Altersvorsorge in abstrakter Weise bei der Ermittlung des Anpassungssatzes berücksichtigt. Steueränderungen und Beitragssatzänderungen, die sich nicht auf die Altersvorsorge beziehen, werden bei der Rentenanpassung im übrigen nicht mehr berücksichtigt.

Zusätzlich wird durch die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors im Jahre 2004 das Verhältnis von Leistungsbeziehern und versicherungspflichtig Beschäftigten bei der Rentenanpassung berücksichtigt. Dadurch wird ein wesentlicher Beitrag geleistet, dass

durch die demografische Entwicklung die Beitragszahler nicht überfordert werden und die Rentenbezieher weiterhin am wirtschaftlichen Wohlstand teilhaben.

Nachgelagerte Besteuerung

Mit dem Alterseinkünftegesetz wurde der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung von Alterseinkünften und zur Steuerfreistellung von Altersvorsorgeaufwendungen eingeleitet. Nachgelagerte Besteuerung bedeutet, dass Alterseinkünfte erst dann versteuert werden, wenn diese an den Steuerpflichtigen ausgezahlt werden, also im Alter. Dafür bleiben die Beiträge zur Altersvorsorge in der Erwerbstätigenphase bis zu einem jährlichen Höchstbetrag unbesteuerter. Jüngere Versicherte haben dann netto mehr Geld zur Verfügung, das sie zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen oder privaten Altersvorsorge verwenden sollten.

Allerdings erfolgt die Umstellung auf das neue System nicht auf einen Schlag, sondern aus Vertrauensschutzgründen und zur Vermeidung von Zweifachbesteuerungen in jährlichen Schritten: Für die Freistellung der Rentenversicherungsbeiträge in der Erwerbsphase ist eine 20-jährige Übergangsphase vorgesehen. In Zukunft werden die Aufwendungen zur Altersvorsorge bis zu einem Höchstbetrag von 20.000 Euro schrittweise erhöht, ab 2005 zunächst auf mindestens 60 % der innerhalb des Höchstbetrags gezahlten Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils (12.000 Euro). In den folgenden Jahren wird dieser Satz jährlich um jeweils zwei Prozentpunkte angehoben, so dass die Aufwendungen ab 2025 zu 100 % abgezogen werden können. Entsprechend wächst auch das maximal als Sonderausgaben zu berücksichtigende Volumen von zunächst 12.000 Euro auf 20.000 Euro.

Für den Umstieg bei der Besteuerung der Renten ist eine 35-jährige Übergangszeit vorgesehen. Ab 2005 beträgt der steuerlich zu erfassende Anteil der Rente 50 % für Bestandsrentner. Für jeden ab 2006 neu hinzukommenden Rentnerjahrgang steigt dieser Prozentsatz bis 2020 in Schritten von zwei Prozentpunkten auf 80 % und anschließend in Schritten von einem Prozentpunkt bis zum Jahr 2040 auf 100 % an.

Zusätzliche Altersvorsorge

Auch die zusätzliche Altersvorsorge weist vielfältige solidarische Elemente auf. Neben den Unisex-Tarifen ab 1. Januar 2006 (siehe dazu unter Ziel 10) und schon bisher in der Regel gleichen Betriebsrenten-Zusagen für Männer und Frauen (trotz unterschiedlicher Lebenserwartung) sind hier vor allem die verbreiteten Erwerbsunfähigkeitsrenten in der betrieblichen Altersvorsorge zu nennen.

Um auch Arbeitnehmern mit niedrigen und mittleren Einkommen die Aufwendungen für eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge zu ermöglichen, und um darüber hinaus

familienpolitische Elemente in der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge zu etablieren, gewährt der Staat einheitliche Zulagen, die in der Endstufe ab 2008 jährlich 154 Euro je Erwachsenen und 185 Euro je Kind erreichen. Diese und weitere steuerliche Förderungen werden aus den öffentlichen Haushalten bestritten, zu denen die Steuerzahler entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit beitragen. Auch die zweite und dritte Säule sind deshalb in Deutschland so ko-finanziert, dass Haushalte mit hohem Einkommen solidarisch und generationenübergreifend denjenigen mit niedrigem Einkommen helfen, ein Altersvermögen aufzubauen⁹.

3.2. Finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme

Die Mitgliedstaaten sollten eine multifaktorielle Strategie verfolgen, um für die Rentensysteme eine solide Finanzgrundlage zu schaffen. Dabei sollten sie u. a. durch einen geeigneten Policy-Mix Folgendes anstreben:

Ziel 4

Ein hohes Beschäftigungsniveau erreichen, soweit erforderlich durch umfassende Arbeitsmarktreformen, wie in der europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegeben und in Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen versicherungspflichtiger Beschäftigung, Wirtschaftswachstum und der finanziellen Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme. Ein hohes Beschäftigungsniveau ist Voraussetzung für ein Funktionieren der Alterssicherung im Umlageverfahren und gleichzeitig Garant für die Angemessenheit der zukünftigen Rentenansprüche. Die Menschen in Arbeit zu bringen ist daher ein prioritäres Politikziel der Bundesregierung.

Nach der deutschen Einheit sank die Beschäftigungsquote der 15-64jährigen zunächst kontinuierlich und erreichte 1997 mit 63,7 % ihren Tiefpunkt. In den Folgejahren setzte ein Aufwärtstrend ein, der bis ins Jahr 2001 anhielt. Von 2001 bis 2003 verringerte sich die Beschäftigtenquote um 0,8 Prozentpunkte auf 64,3 %. Trotz der Entwicklung in den

⁹ Die steuerliche Förderung der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge wird durch zwei sich überlagernde Elemente gewährleistet: Zum einen durch den Sonderausgabenabzug für die Altersvorsorgebeiträge, so dass die Beiträge im Ergebnis aus un versteuertem Einkommen geleistet werden können; zum anderen über ergänzende Zulagen, die sich aus Grundzulagen und Kinderzulagen zusammensetzen. Mit den Zulagen werden insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit vielen Kindern begünstigt. Diese Ausrichtung der Zulagengewährung dient der notwendigen Sicherung von zusätzlichem Alterseinkommen bei den Personen, die im Alter ganz besonders auf ergänzende Einkünfte neben der gesetzlichen Rente angewiesen sind. Einzelheiten in Teil 2 von Anhang IV.

vergangenen Jahren ist Deutschland zuversichtlich, die Zielvorgabe von Lissabon (70 % bis zum Jahr 2010) realisieren zu können.

Die Beschäftigungsquote für Frauen ist bis 2001 kontinuierlich gestiegen und liegt seitdem konstant bei 58,4 %. Damit erfüllt Deutschland das in Stockholm vereinbarte Zwischenziel (57 % im Jahr 2005) bereits heute und wird die Zielmarke von Lissabon mit mind. 60 % im Jahr 2010 sicherlich erreichen.

Reform des Arbeitsmarkts

Die von der Bundesregierung einberufene Experten-Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter Vorsitz von Peter Hartz hat im Jahr 2002 konkrete Vorschläge für eine umfassende Reform des Arbeitsmarktes ausgearbeitet. Diese Vorschläge sind die Grundlage für die vier Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Das Erste und Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind im Jahr 2003 in Kraft getreten und tragen zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten bei und unterstützen die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Der veränderte Rechtsrahmen und der eingeleitete Umbau der Bundesagentur für Arbeit werden zu einer durchgreifenden Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Vermittlung führen sowie das Dienstleistungsangebot der Arbeitsämter neu strukturieren und kundenfreundlich gestalten. Die wichtigsten neuen Handlungsansätze sind:

- Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA),
- Aufhebung bestehender Beschränkungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,
- Neuausrichtung des Weiterbildungsmarktes,
- Ausbau der Selbständigkeit mit der Ich-AG,
- Neuregelung der Mini-Jobs und Einführung der Midi-Jobs (siehe Ziel 9).

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt das Kündigungsschutzgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz geändert, um insbesondere in kleinen und neu gegründeten Unternehmen Neueinstellungen zu fördern.

Die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes wurde geändert. In Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht für Arbeitnehmer, die ab Januar 2004 neu eingestellt werden. Bereits beschäftigte Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern behalten ihren bisherigen Kündigungsschutz. Der neue Schwellenwert soll Handwerker und kleine Gewerbetreibende ermutigen, auf eine günstige Auftragslage schneller als bisher mit Neueinstellungen zu reagieren, und damit Arbeitsuchenden bessere Beschäftigungschancen eröffnen. Ferner ist

für Existenzgründer die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert worden (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes). In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Damit erhalten vor allem die in den neuen Bundesländern zahlreichen Neugründungen über einen längeren Zeitraum erleichterte Startbedingungen.

Das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt war ein weiterer Schritt zur Modernisierung des Arbeitsmarktes in Deutschland. Es ist zum 1. Januar 2004 in Kraft getreten. Sein Kernstück ist der Umbau der Arbeitsverwaltung zur Bundesagentur für Arbeit. Es beinhaltet Regelungen zu strukturellen Veränderungen in Organisation und Steuerung der Bundesagentur, mit denen es dem Personal der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht wird, sich verstärkt auf die Vermittlung von Arbeitslosen zu konzentrieren.

Mit dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einer neuen Leistung, der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II), zum 1. Januar 2005 zusammengeführt, um die Eingliederungschancen der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger in ungeforderte Beschäftigung zu verbessern. Die Einführung einer einheitlichen Grundsicherung für Arbeitssuchende ist der zentrale Baustein der neuen Arbeitsmarktpolitik. Dabei handelt es sich um eine einheitliche bedarfsorientierte und bedürftigkeitsabhängige Leistung zur Bestreitung des Lebensunterhaltes für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden nicht erwerbsfähigen Hilfebedürftigen Angehörigen (Arbeitslosengeld II bzw. Sozialgeld). Im Mittelpunkt des neuen Leistungssystems steht die schnelle und passgenaue Vermittlung in Arbeit nach dem Grundsatz „Fördern und Fordern“. Durch das neue System haben rund eine Million erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger erstmals Zugang zu Förderungs- und Vermittlungsleistungen, die vorher Arbeitslosenhilfebeziehern vorbehalten waren.

Jugendliche bis 25 Jahre erhalten zukünftig besondere Betreuung, damit jeder eine Chance für den Einstieg in die Berufswelt bekommt. Wer unter 25 ist und einen Antrag auf Arbeitslosengeld II stellt, hat einen Anspruch darauf, umgehend in eine Ausbildung, eine Arbeit, ein Praktikum, eine Qualifizierung oder eine berufsvorbereitende Maßnahme vermittelt zu werden (Förderleistung).

Um Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg in den Job zu erleichtern, wurden neue Instrumente geschaffen:

- Das Einstiegsgeld bietet einen Anreiz für die Arbeitsuchenden, eine niedrig entlohnte Beschäftigung anzunehmen.
- Der Zusatzjob („Ein-Euro-Job“) hilft den Arbeitsuchenden, neue Perspektiven zu erschließen und leistet gleichzeitig einen wertvollen Beitrag für die Gemeinschaft.
- Daneben sind durch Hinzuverdienstmöglichkeiten Anreize zur Beschäftigungsaufnahmen vorgesehen, die eine Brücke in die Erwerbstätigkeit bauen sollen.

Produktiver Faktor Beitragssatzstabilität

Bereits mit der Rentenreform 2001 wurde die gesetzliche Rentenversicherung auf die sich abzeichnende demografische Entwicklung eingestellt und die Möglichkeiten ergänzender privater und betrieblicher Vorsorge durch staatliche Förderung verbessert. Durch die vom Gesetzgeber bereits im Jahr 2003 beschlossenen Änderungen war es möglich, einen für die Zeit ab 2004 aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung drohenden Beitragssatzanstieg zu verhindern und die daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung abzuwenden.

Mit dem im Jahr 2004 beschlossenen RV-Nachhaltigkeitsgesetz folgten weitere mittel- und langfristig wirkende Maßnahmen zur Stabilisierung der finanziellen Grundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung. Durch die Maßnahmen der Reform sowie durch die in Vorbereitung befindliche ergänzende Maßnahme zur Synchronisierung von Rentenzahlungen und Beitragsfälligkeit kann der Beitragssatz mittelfristig bei 19,5 % stabilisiert werden.

Die Anhebung der Altersgrenzen für Arbeitslose und Altersteilzeitarbeitnehmer ab 2006 bis 2008 in Monatsschritten von 60 auf 63 Jahre wird zu einer vorübergehenden Beitragssatzentlastung von bis zu 0,1 Beitragssatzpunkten führen.

Durch die Maßnahmen des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes und weitere Rechtsänderungen kann der Beitragssatz im Mittelfristzeitraum stabilisiert bzw. die Schwankungsreserve zu einer Nachhaltigkeitsrücklage ausgebaut werden. Für das Jahr 2020 errechnet sich ein um 1,6 Beitragssatzpunkte niedrigerer Beitragssatz als nach bisher geltendem Recht (Beitragssatz ohne Maßnahmen 21,6 % / Beitragssatz mit Maßnahmen 20,0 %) und für das Jahr 2030 ein um 2,3 Beitragssatzpunkte niedrigerer Beitragssatz als nach bisher geltendem Recht (Beitragssatz ohne Maßnahmen 24,3 % / Beitragssatz mit Maßnahmen 22,0 %) - vgl. auch Abbildung 2 in der Zusammenfassung. Die gesetzlich vorgesehenen Beitragssatzziele (nicht über 20 % in 2020 und nicht über 22 % in 2030) werden damit erreicht.

Die Festlegung der Bundesregierung auf langfristige Beitragssatzziele und das transparente Monitoring der prognostizierten Beitragssatzentwicklung (siehe auch Ziel 11) sendet zuversichtliche Signale an die Wirtschaft aus und wirkt sich so positiv auf die Beschäftigungssituation aus.

Förderung der aktiven Teilhabe am Arbeitsmarkt

Zur Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus trägt die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland durch die von ihr gewährten Leistungen zur Teilhabe bei. Diese Leistungen fördern vor allem die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Mit den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben gelingt es in vielen Fällen, Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu mindern oder zu beseitigen und so eine vorzeitige Erwerbsminderung zu verhindern.

Sofern eine Leistung zur Teilhabe nicht aussichtsreich ist oder nicht erfolgreich zur Wiederherstellung des Leistungsvermögens führen konnte, kommt die Zahlung einer Rente wegen Erwerbsminderung in Betracht. Die Rente wird grundsätzlich befristet gewährt (maximal 3 Jahre); nach Ablauf dieser Frist wird das Andauern der Leistungsvoraussetzungen überprüft.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention (Präventionsgesetz), dessen Verabschiedung 2005 ansteht, wird außerdem ein Paradigmenwechsel im Gesundheitswesen vollzogen. Prävention und Gesundheitsförderung einschließlich der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zu einer eigenständigen Säule der gesundheitlichen Versorgung neben der Akutbehandlung, der Rehabilitation und der Pflege ausgebaut werden. Ziel ist es, die Gesundheit der Menschen zu erhalten bzw. zu fördern und damit ihre Lebensqualität, Mobilität und Leistungsfähigkeit zu verbessern. Damit kann die größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden (siehe Anhang III).

Lebenslanges Lernen

Bildung und Qualifizierung von älteren Menschen und Arbeitnehmern, die bereits seit längerem im Erwerbsleben stehen, gewinnt stetig an Bedeutung. U. a. bedarf es auch enger Kooperation mit den Betrieben, die die Arbeit so gestalten müssen, dass Lernen sowohl zeitlich als auch inhaltlich möglich wird. Für alle bedeutet dies eine stärkere Ausrichtung an betrieblichen Gestaltungsräumen sowie an den besonderen Lernvoraussetzungen, Lernbedürfnissen sowie bereits vorhandenen Kompetenzen älterer Menschen. Lebenslanges Lernen ist eine zentrale Voraussetzung sowohl für Beschäftigungsfähigkeit in allen Lebensphasen als auch für die Bereitschaft und Fähigkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe bis ins hohe Alter.

Durch Förderung im Rahmen von Projekten wurden hierzu die Entwicklung und Erprobung von spezifischen Weiterbildungskonzepten unterstützt, die die besonderen Lern- und Bildungsbedürfnisse älterer Menschen berücksichtigen. Inhaltliche Schwerpunkte der Projekte waren und sind unter anderem

- Unterstützung selbst organisierter Lernaktivitäten,
- Nutzung neuer Medien und Informationstechnologien (Abbau von Zugangsbarrieren),
- Entwicklung des „Lernortcharakters“ in bereits existierenden Selbsthilfegruppen älterer Menschen,
- Übertragung von individuellen Berufs- und Lebenserfahrungen in gemeinnützige Tätigkeiten,
- Wissenstransfer zwischen den Generationen innerhalb von Weiterbildungseinrichtungen,
- Unterstützung des „Lernens im sozialen Umfeld“ (z.B. zum Kompetenzerhalt älterer Menschen bei Arbeitslosigkeit).

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass Lebenslanges Lernen den Werdegang eines Menschen von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestandes, umfasst.

Im Juli 2004 haben Bund und Länder in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ beschlossen. Dabei werden die Handlungsfelder aufgezeigt, die in den Bildungsbereichen Schule, berufliche Bildung, Hochschule und Weiterbildung lebenslanges Lernen zu einer Selbstverständlichkeit in jeder Bildungsbiographie werden lassen.

Ziel 5

Sicherstellen, dass neben der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik alle relevanten Komponenten der sozialen Sicherung, einschließlich der Rentensysteme, wirksame Anreize für die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte bieten, dass die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen nicht gefördert und die Verlängerung des Erwerbslebens über das übliche Rentenalter hinaus nicht bestraft wird, und dass die Rentensysteme einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand erleichtern.

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erreichte zu Beginn der 90er Jahre bei den 55-59jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 49,6 % (1993) und bei den 60-

64jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 17,6 % (1994) ihren Tiefpunkt. Seitdem sind die Erwerbstätigenquoten beider Altersgruppen kontinuierlich gestiegen und lagen im Jahr 2003 bei 60 % (55-59jährige) und 23,4 % (60-64jährige). Trotz dieser positiven Entwicklung ist Deutschland mit einer Erwerbstätigenquote der 55-64jährigen in Höhe von 41,2 % derzeit noch weit entfernt von der Erfüllung der Zielvorgabe von Stockholm (50 % bis zum Jahr 2010).

Die ältere Generation von heute verfügt über deutlich bessere Handlungsmöglichkeiten als alle vorangegangenen Generationen. Ältere Menschen sind gesünder, mobiler, sie verfügen über mehr Bildung und ein umfangreicheres Erfahrungswissen, sie haben ein breiteres Spektrum an Interessen und Kompetenzen, bessere finanzielle Voraussetzungen und auch eine positivere Einstellung zum eigenen Alter. Die übliche Dreiteilung des Lebens in eine immer längere Ausbildungs-, eine immer kürzere Erwerbs- und eine zunehmend ausgeweitete „Altersphase“ ist vor dem Hintergrund einer sich stetig verlängernden Lebensspanne überholt und muss korrigiert werden. Dazu gehört die Ausdehnung der Phase der aktiven Mitwirkung älterer Menschen und die stärkere Integration von Bildung, Arbeit, freiwilligem Engagement und Freizeit im Lebensverlauf.

Die Bundesregierung hat, mit Unterstützung der Sozialpartner und der Länder, in den letzten Jahren eine Vielzahl von Reformen und Maßnahmen für eine verstärkte Beschäftigung Älterer sowie für eine Erhöhung des effektiven durchschnittlichen Austrittsalters aus dem Erwerbsleben eingeleitet (vgl. Nationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne). Diese lassen sich im wesentlichen in drei Aktionsfelder aufgliedern:

- Beschäftigungsstabilisierung durch Abbau von Fehlanreizen,
- Verbesserung von Eingliederungschancen durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und
- Initiativen zur Einleitung eines tief greifenden Bewusstseinswandels und Austausch von guten Praktiken.

Es wird erwartet, dass durch die kumulative Wirkung von Maßnahmen in diesen drei Aktionsfeldern die Beschäftigungschancen und die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich verbessert werden. Letztlich aber kann das gemeinsame Ziel, dass ältere Menschen sich mit ihren Potenzialen besser in Wirtschaft und Gesellschaft einbringen können, nur erreicht werden, wenn die sozialen Akteure das Thema zu ihrer eigenen Sache machen. Das sind ganz wesentlich die Unternehmen und ihre Verbände, aber auch Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften. Wenn dort in die lebenslange berufliche Qualifizierung und Entwicklung investiert wird, verbessern sich die Chancen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Beschäftigungsstabilisierung durch Abbau von Fehlanreizen

Bundesregierung und Sozialpartner haben sich die höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum Ziel gesetzt. Schon im März 2001 hatte das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen Paradigmenwechsel zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingeleitet (siehe Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002).

Die Sozialpartner begleiten die Beschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Beschäftigungsförderung und Integration von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt auch durch eigene vielfältige Initiativen und Maßnahmen (siehe Deutsche Beschäftigungspolitische Aktionspläne 2003 und 2004).

Um die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stabilisieren und zu erhöhen, hat die Bundesregierung verstärkt verbliebene Fehlanreize für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben abgebaut.

Dazu gehört die Kürzung der Bezugszeit für Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer auf höchstens 18 Monate (bisher bis zu 32 Monate) und die vorübergehende Verschärfung von Regelungen zur Erstattung des Arbeitslosengeldes durch den Arbeitgeber bei Entlassung langjährig beschäftigter Arbeitnehmer. Beispielsweise sinkt die Altersschwelle, ab der ein Arbeitgeber zur Erstattung von Aufwendungen für das Arbeitslosengeld älterer Arbeitsloser verpflichtet werden kann, von 58 auf 57 Jahre. Das Dritte häufig zur Frühverrentung genutzte Instrument des Strukturkurzarbeitergeldes wurde inhaltlich zum Transferkurzarbeitergeld fortentwickelt und die Förderdauer auf maximal 12 Monate (bisher 24 Monate) festgeschrieben.

Auch durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz wurden weitere Frühverrentungsanreize abgebaut. So wird die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit vom 60. auf das 63. Lebensjahr für nach 1946 geborene und jüngere Versicherte stufenweise angehoben. Für nach dem 31. Dezember 1951 geborene Versicherte wurde schon früher auf die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenzugangs wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit oder die Altersrente für Frauen gänzlich verzichtet. In Zukunft bietet die gesetzliche Rentenversicherung nur noch für schwerbehinderte Menschen und langjährig Versicherte die Möglichkeit, vor der Vollendung des 65. Lebensjahres eine Altersrente - mit Abschlägen für den vorzeitigen Bezug - in Anspruch zu nehmen.

Verbesserung von Eingliederungschancen durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik

Die Bundesregierung hat durch das Erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt neue, altersspezifische arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente geschaffen. Hierzu zählen die sog. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer¹⁰ und die Befreiung des Arbeitgebers von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung. Mit dem Dritten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde unter anderem das Altersteilzeitgesetz fortentwickelt¹¹.

Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer einstellen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, werden von der Pflicht zur Zahlung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags befreit. Für den Arbeitnehmer selbst bleibt der volle Schutz in der Arbeitslosenversicherung bestehen. Die Regelung ist derzeit zum 1. Januar 2006 befristet, soll aber bis Ende 2007 verlängert werden.

Initiativen zur Einleitung eines tief greifenden Bewusstseinswandels und Austausch von guten Praktiken

Neben der Schaffung neuer gesetzlicher Rahmenbedingungen hat die Bundesregierung, nicht zuletzt mit der nationalen Strategie für nachhaltige Entwicklung, eine breite Palette von Projekten und Initiativen angestoßen, um einen umfassenden Bewusstseinswandel in der gesellschaftlichen Wahrnehmung älterer Menschen zu befördern.

Unter anderem wurde innerhalb der Bundesregierung eine Arbeitsgruppe gebildet, die unter der Themenstellung „Potentiale älterer Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft“ eine Koordinierung der unterschiedlichen Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in den Aktionsfeldern Arbeitsmarkt, (Weiter-) Bildung und Gesundheit (Schwerpunkt Prävention) erreichen und darüber hinaus staatliche bzw. öffentliche Maßnahmen mit Maßnahmen der Sozialpartner auf Bundesebene koordinieren soll.

¹⁰ Mit dem Instrument der Entgeltsicherung erhalten ältere Arbeitssuchende ab Vollendung des 50. Lebensjahrs einen finanziellen Anreiz eine gegenüber ihrem vorherigen Verdienst niedriger entlohnte Tätigkeit anzunehmen. Die Entgeltsicherung erfolgt in Form eines Zuschusses in Höhe von 50 % der Entgeltdifferenz zwischen dem letzten und dem neuen pauschalierten Nettoentgelt. Der Entgeltsicherungszuschuss wird für die Dauer des bei Aufnahme der Beschäftigung bestehenden Restanspruchs auf Arbeitslosengeld gewährt. Auch die Rentenversicherungsbeiträge werden in bestimmtem Umfang aufgestockt, vorausgesetzt, es besteht noch ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld für mindestens 180 Tage. Die Regelung ist bis zum 1. Januar 2006 befristet.

¹¹ Die Verfahrens- und Förderbestimmungen des Altersteilzeitgesetzes wurden vereinfacht und eine spezielle Insolvenzschutzpflicht für Altersteilzeitarbeit im so genannten Blockmodell verankert. Dadurch dürfte sich die Akzeptanz der Altersteilzeit als Modell eines schrittweisen Übergangs in den Ruhestand bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern weiter erhöhen. Das Altersteilzeitgesetz kann somit einen noch größeren Beitrag zur Stabilisierung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer leisten.

Mit der Öffentlichkeitskampagne „TeamArbeit für Deutschland“ wird unter anderem für eine positive Einstellung der Unternehmen gegenüber älteren Arbeitnehmern geworben und Unternehmen für die Erfolgsfaktoren guter Personal- und Arbeitsmarktprojekte sensibilisiert. Aufgegriffen wird die Idee „Profis der Nation“ aus den Empfehlungen der „Expertenkommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Ca. 1.000 Unternehmen beteiligen sich bundesweit am Netzwerk.

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), ein Zusammenschluss der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Sozialversicherungsträger, Stiftungen und dem Bund und der Länder, wirbt für eine „Neue Qualität der Arbeit“ als wichtige, zukunftsweisende Aufgabe und Herausforderung, denn Motivation, Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten sind Schlüsselfaktoren für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Im Rahmen von INQA liegt ein Schwerpunkt auf dem Erhalt und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren. INQA hat im Herbst 2004 gemeinsam mit den Sozialpartnern und Unternehmen die Kampagne „30, 40, 50plus - gesund arbeiten bis ins Alter“ gestartet. Denn wenn die Potenziale Älterer im Berufsleben genutzt werden sollen, dann muss die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Förderung ihrer Gesundheit und ihre lebenslange Qualifizierung frühzeitig beginnen. Handlungsleitend dabei ist das gemeinsame Memorandum „Demografischer Wandel und Beschäftigung - Plädoyer für neue Unternehmensstrategien“. Es enthält eine Fülle praktischer Anleitungen zur alternsgerechten und demografietauglichen Arbeitsgestaltung und Personalpolitik. Darüber hinaus bietet INQA insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen regional situations- und bedarfsspezifische Beratung bei der Bewältigung des demografischen Wandels an.

Anreize für Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland ist generell so ausgestaltet, dass erhebliche Anreize zur Erwerbsbeteiligung bestehen. Die ausgeprägte Orientierung am Grundsatz der Lohn- und Beitragsäquivalenz hat zur Folge, dass grundsätzlich jede versicherungspflichtige Tätigkeit zusätzliche Rentenanwartschaften nach sich zieht. Insbesondere kennt das deutsche Rentenrecht keine Regelungen, wonach die Rentenhöhe nur von den Erwerbsverhältnissen in den „besten Jahren“ der individuellen Erwerbsbiografie abhängt und Erwerbstätigkeit bzw. Höhe des erzielten Erwerbseinkommens in den übrigen Jahren für die Höhe der Rente irrelevant und damit weniger attraktiv sind.

Darüber hinaus bestehen zusätzliche Anreize zur Erwerbsbeteiligung speziell der älteren Arbeitnehmer. So führt der Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze (65. Lebensjahr; bei Schwerbehinderten: 63. Lebensjahr) zu prozentualen Abschlägen von

der sich nach der üblichen Rentenformel ergebenden Rentenhöhe, während die Verschiebung des Renteneintritts über die Regelaltersgrenze hinaus mit einem prozentualen Rentenzuschlag belohnt wird. Die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn belaufen sich bei Altersrenten auf 0,3 % für jeden Monat des Rentenbeginns vor Vollendung des 65. Lebensjahres; die Zuschläge bei einem verzögerten Rentenbeginn betragen 0,5 % für jeden Monat, um den der Renteneintritt über die Regelaltersrente hinaus geschoben wird. Rentenabschläge und Rentenzuschläge bleiben während der gesamten Rentenlaufzeit wirksam und gelten ggf. auch für eine Hinterbliebenenrente, sofern eine solche nach dem Tod des Versicherten gezahlt wird (siehe hierzu auch Anhang X).

Wenn Versicherte vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen oder aber den Renteneintritt über die Regelaltersgrenze hinaus aufschieben, kommt es in aller Regel zu einem Zusammenwirken der beiden beschriebenen Effekte: Bei vorzeitigem Rentenbeginn werden einerseits wegen der verkürzten Erwerbsphase weniger Rentenanwartschaften erworben, die dann durch die Wirkung des Rentenabschlags nochmals gemindert werden. Bei einem Renteneintritt erst nach Überschreiten der Regelaltersgrenze entstehen dagegen wegen verlängerter Erwerbsphase zusätzliche Rentenanwartschaften, die zudem durch die Rentenzuschläge noch verstärkt werden.

Die kumulierte Gesamtwirkung dieser Regelungen stellt sich, bezogen auf einen Durchschnittsverdiener, der mit 17 eine dreijährige berufliche Ausbildung beginnt und anschließend ununterbrochen einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nachgeht, wie folgt dar: Bei einem Rentenbeginn mit 65 Jahren erhält dieser Versicherte nach aktuellem Recht eine Monatsrente von rund 1.235 Euro. Tritt er dagegen mit 63 Jahren (d.h. 2 Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze) in den Ruhestand ein, verringert sich seine monatliche Rente um ca. 11 % auf rund 1.097 Euro. Ein Rentenbeginn mit 67 Jahren führt dagegen zu einer Monatsrente in Höhe von 1.441 Euro, d.h. zu einer um fast 17 % höheren monatlichen Leistung als bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren (siehe Anhang VI).

Insgesamt setzen somit die Regelungen des deutschen Rentenrechts gerade für ältere Arbeitnehmer Anreize zur Erwerbsbeteiligung, insbesondere zur Vermeidung eines vorzeitigen Rentenbeginns bzw. zur Verschiebung des Rentenbeginns über das 65. Lebensjahr hinaus.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilrente stellt einen weiteren Anreiz für ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben dar. Statt bei Erfüllung der Voraussetzungen für einen vorzeitigen Altersrentenanspruch völlig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und eine Vollrente in Anspruch zu nehmen, besteht die Möglichkeit, jedenfalls teilweise weiter zu arbeiten und gleichzeitig die Rente zu einem Anteil von einem Drittel, der

Hälfte oder zwei Dritteln zu beziehen. Neben der Teilrente kann eine auf deren Umfang abgestimmte Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, d. h. bis zu drei verschiedenen Grenzen hinzuverdient werden. Dies eröffnet für die Versicherten die Möglichkeit, den Vollrentenbezug hinauszuschieben und nur für den Teilrentenbezug Abschläge in Kauf nehmen zu müssen.

Ziel 6

Die Rentensysteme so reformieren, dass das übergeordnete Ziel der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen gewahrt bleibt. Die Nachhaltigkeit der Rentensysteme muss untermauert werden durch eine solide Fiskalpolitik, einschließlich, soweit erforderlich, eines Schuldenabbaus. Die Strategien zur Realisierung dieses Ziels können auch die Einrichtung zweckgebundener Reservefonds beinhalten.

Ein entscheidender Auslöser für die Sorge um die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen ist der demografische Wandel. Mit Blick auf die Frage der Generationengerechtigkeit und die mit der demografischen Entwicklung einhergehenden Herausforderungen misst die Bundesregierung dieser Thematik hohe Bedeutung zu.

Maßnahmen zur Sicherung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen

Die Bundesregierung hat seit 2001 eine Vielzahl richtungsweisender Reformen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Gesundheit und Rente auf den Weg gebracht. Die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen wurde hierdurch bereits erheblich verbessert. Aufgabe der Haushaltspolitik ist es, dafür Sorge zu tragen, dass durch weitere Konsolidierung der öffentlichen Finanzen und Rückführung der Schulden die zukünftigen Generationen nicht stärker belastet, sondern im Gegenteil Handlungsspielräume für Zukunftsinvestitionen zurück gewonnen werden. In den vergangenen Jahren ist die allgemeine Grundüberzeugung gewachsen, dass es keine Alternative zu einer entschlossenen Fortsetzung der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte gibt.

Die Ausgabenentwicklung ist in Deutschland seit Beginn der wirtschaftlichen Stagnation im Jahr 2000 äußerst restriktiv. Die gesamten Staatsausgaben sind im Zeitraum 2000-2004 jahresdurchschnittlich um lediglich +1,4 % p.a. angestiegen, der Anstieg lag damit unterhalb der jahresdurchschnittlichen Veränderung des nominalen BIP in diesem Zeitraum. Die aufgrund der schwachen konjunkturellen Entwicklung schwächer als erwartete Entwicklung der Steuereinnahmen hat den Konsolidierungsbeitrag der Ausgaben-seite jedoch vollständig kompensiert.

Die weiterhin restriktive Konsolidierungslinie zeigt sich aktuell auch im Rückgang der Staatsquote um 1,2 Prozentpunkte im Jahr 2004. Ursache hierfür waren insbesondere die sozialpolitischen Reformen der Agenda 2010. Bei konstanter Einnahmequote wäre die Defizitquote durch die Ausgabenverringerung gegenüber dem Vorjahr auf -2,6 % des BIP gesunken. Dies zeigt, dass die Bundesregierung auch unter schwierigen Rahmenbedingungen die Konsolidierungspolitik konsequent fortsetzt.

Für die Zukunft müssen neben der Fortsetzung der Konsolidierungspolitik aber auch weitere Überlegungen zur Verbesserung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen insgesamt angestellt werden. Aber auch Maßnahmen zur Stärkung der „Qualität der öffentlichen Finanzen“ z.B. in Form von Investitionen in Bildung, Forschung und Innovation, die zu einer Erhöhung des Wachstumspotenzials führen, sind geeignet, dem Problem des demografischen Wandels zu begegnen. Bei dieser „qualitativen Konsolidierung“ ist zu beachten, dass in den öffentlichen Haushalten kein weiterer Spielraum für eine Ausweitung der Ausgaben insgesamt vorhanden ist.

Die gesetzliche Rentenversicherung im öffentlichen Haushalt

Die Zahlungen aus dem Bundeshaushalt an die gesetzliche Rentenversicherung beliefen sich im Jahr 2004 insgesamt auf rd. 77,4 Mrd. Euro. In diesem Betrag sind neben den Zuschüssen an die allgemeine Rentenversicherung (zusammen 54,4 Mrd. Euro) verschiedene Zahlungen des Bundes mit einer spezifischen Zweckbestimmung enthalten. Dabei handelt es sich insbesondere um Beiträge, mit denen Anwartschaften für die Kindererziehung für Geburten ab 1992 begründet werden, den Defizitzuschuss des Bundes zur knappschaftlichen Rentenversicherung sowie um Erstattungen (z. B. für besondere Rentenleistungen in den durch den Einigungsprozess hinzugetretenen Bundesländern). Diese Zahlungen beliefen sich im Jahr 2004 auf ein Volumen von 23,0 Mrd. Euro. Die Bundeszuschüsse an die allgemeine Rentenversicherung machten im Jahr 2004 27,5 % der Rentenausgaben aus. Ihr Anteil an den Einnahmen des Jahres 2004 (insgesamt ca. 224,7 Mrd. Euro) betrug 24,2 %.

Die Bundeszuschüsse zur allgemeinen Rentenversicherung erfüllen grundsätzlich mehrere Funktionen, was mit dem Begriff der Multifunktionalität der Bundeszuschüsse beschrieben wird. Sie haben besondere Entlastungs- und Ausgleichsfunktionen sowie eine allgemeine Sicherungsfunktion. Der Zusätzliche Bundeszuschuss dient außerdem zum einen der pauschalen Abgeltung nicht beitragsgedeckter Leistungen sowie - ausweislich der Gesetzesbegründung - zum anderen dem Ziel der Senkung der Lohnzusatzkosten. Der Solidargemeinschaft der Gesetzlichen Rentenversicherung wurde in der Vergangenheit eine Reihe gesamtgesellschaftlicher Aufgaben übertragen, die dementsprechend von der Allgemeinheit zu tragen sind.

Ziel 7

Gewährleisten, dass bei den Rentenleistungen und in den Rentenreformen ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Erwerbspersonen und Rentnern gewahrt bleibt. Dies erfordert gleichermaßen, dass die Erwerbstätigen nicht über Gebühr belastet werden und die Rentner angemessene Renten beziehen.

Die Verbesserung der Gerechtigkeit zwischen den Generationen war das wesentliche Ziel der Rentenreformen der vergangenen Jahre. Mit den Reformmaßnahmen wurde vermieden, dass der sonst aufgrund des demografischen Wandels langfristig erforderliche Beitragssatzanstieg künftige Generationen überfordert.

Stabilisierung des Beitragssatzes

Diese Reformpolitik war sehr erfolgreich. Dies wird deutlich, wenn man heutige Schätzungen zur langfristigen Beitragssatzentwicklung mit den Schätzungen vergleicht, die Ende der 80er Jahre - also vor Beginn der Reformgesetzgebung - erstellt wurden: Während eine Schätzung aus dem Jahre 1987 für das Jahr 2030 noch einen Beitragssatz von etwa 36 bis 42 % prognostizierte, kommen die aktuellen Schätzungen für das gleiche Jahr auf einen Beitragssatz von nur etwa 22 %. Die demografisch bedingte zusätzliche Belastung der kommenden Beitragszahlergenerationen wird durch die Reformen somit erheblich gemindert.

Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Generationen ist allerdings nicht allein schon dadurch erreicht, dass der Beitragssatz und damit die Abgabenbelastung der künftigen Generation gesenkt bzw. in ihrem Anstieg gebremst wird. Auch ein niedriger Beitragssatz kann künftige Erwerbsgeneration übervorteilen, wenn die für diese Beitragszahlung zu erwartende Gegenleistung nicht angemessen ist. Ein sinnvolles Kriterium für die Messung von Generationengerechtigkeit ist insofern nur der Vergleich des Preis-Leistungs-Verhältnisses, also der Rendite, der gesetzlichen Rentenversicherung, wie sie sich für verschiedene Generationen darstellt.

Renditeerwartungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Nach aktuellen Berechnungen bei einer langfristig unterstellten Steigerungsrate der Entgelte von 3 % betrug die interne Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung für Versicherte, die im Jahr 2004 in Rente gingen, knapp 4,5 % für Frauen und knapp 4 % für ledige Männer¹². Für die Rentenzugänge der nächsten zehn Jahre wird die Rendite allerdings absinken und für Rentenzugänge im Jahr 2020 bei knapp 3 % für ledige

¹² Für verheiratete Männer liegt die Rendite in etwa bei dem für Frauen errechneten Wert, weil sich an die Versichertenrente häufig noch eine Hinterbliebenenrente anschließt und den eingezahlten Beiträgen insoweit tendenziell eine höhere Gegenleistung gegenübersteht.

Männer und etwa 3,5 % für Frauen und verheiratete Männer liegen.

Durch die eingeleiteten Reformen wird das Sicherungsniveau vor Steuern sinken. Durch den in der letzten Reform 2004 eingeführten Nachhaltigkeitsfaktor wird das Verhältnis von Leistungsbeziehern und versicherungspflichtig Beschäftigten bei der Rentenanpassung berücksichtigt. Des weiteren wird zur Ermittlung der Lohnentwicklung künftig auf die beitragspflichtige Lohn- und Gehaltssumme abgestellt. Mit der so genannten Niveausicherungsklausel soll aber verhindert werden, dass das durchschnittliche Niveau der Renten im Verhältnis zu den Einkommen der Erwerbstätigen unter eine bestimmte Grenze fällt.¹³

Vor dem Hintergrund der sich immer deutlicher abzeichnenden Auswirkungen des demografischen Wandels verfolgt die Bundesregierung weiterhin das Ziel, die langfristige Finanzierung der sozialstaatlichen Sicherungsziele zu gewährleisten und damit alle Systeme der Sozialen Sicherung zukunftsfest zu machen. Für die in diesem Zusammenhang erforderliche Belebung der Konjunktur ist es zunächst aber unerlässlich, durch die Maßnahmen der Agenda 2010 die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, um die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland zu erhalten und das Beschäftigungswachstum zu fördern.

¹³ In einem im Umlageverfahren finanzierten Alterssicherungssystem ist für die Höhe des Beitragssatzes außer seiner allgemeinen „Leistungshöhe“ die Anzahl der Leistungsempfänger, die Anzahl der Beitragszahler und der Anteil der Finanzierung aus Steuermitteln von zentraler Bedeutung. Die Langfristprojektionen zeichnen unter diesem Aspekt eine die Finanzierung der Alterssicherung belastende Entwicklung vor. Der Nachhaltigkeitsfaktor greift diese sich abzeichnende Entwicklung auf und gibt sie zur Minderung des Beitragssatzanstiegs längerfristig über geringere Rentenanpassungen durch ein geringeres Rentenniveau weiter. Operationalisiert wurde er durch die Veränderung der Rentnerquotienten als Bestimmungsgröße. Gemessen wird die Veränderung der Anzahl der Äquivalenzrentner zur Veränderung der Anzahl der Äquivalenzbeitragszahler. Der Quotient der Veränderungen geht zu einem Viertel in die Anpassungsformel ein. Damit reflektiert der Nachhaltigkeitsfaktor nicht nur demografische Prozesse, sondern auch die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Erstmals ist der Nachhaltigkeitsfaktor bei der Rentenanpassung 2005 zu berechnen. Das Produkt aus Beitragssatzfaktor, in dem die RV-Beitragssätze und Altersvorsorgeanteile eingehen, und Nachhaltigkeitsfaktor wird in seiner Wirkung begrenzt. Das Produkt darf bei einer positiven Lohnentwicklung nicht zu einer negativen Rentenanpassung führen und es darf bei einer negativen Lohnentwicklung die negative Rentenanpassung nicht weiter verstärken. Weil von 2003 auf 2004 der negative Effekt aus Beitragssatz- und Nachhaltigkeitsfaktor größer als der positive Effekt der Löhne war, ergab sich 2005 eine Nullanpassung.

Ziel 8

Durch einen angemessenen regulativen Rahmen und durch solides Management sicherstellen, dass private und staatliche kapitalgedeckte Rentensysteme Rentenleistungen mit der erforderlichen Effizienz, Kostengünstigkeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit bieten.

Regulativer Rahmen steigert Effizienz

Zusätzliche Altersvorsorge braucht stabile und verlässliche rechtliche Rahmenbedingungen. In Deutschland verbindet der regulative Rahmen der zusätzlichen Altersvorsorge ein ausreichendes Maß an Anlagesicherheit mit hoher Anlagefreiheit. Gefördert werden nur Produkte, die tatsächlich der Alterssicherung dienen. Die hohe Leistungssicherheit verstärkt die Motivation der Bürgerinnen und Bürger, selbst die Initiative zu ergreifen. Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge ist es für die Arbeitgeber wichtig, dass der administrative Aufwand und die Haftungs- und Finanzierungsrisiken überschaubar sind.

Die Bundesregierung gestaltet die Regulierung auch in dem Bewusstsein, dass private Altersvorsorge in die Verantwortung des Einzelnen gehört. Nur notwendige und unterstützende Regelungen helfen den Vorsorgenden. Deshalb wird die Anlage-Sicherung in Deutschland auf einen Mindestschutz beschränkt, der einer zunehmenden Verbreitung nicht schadet. Innerhalb dieses Rahmens ist eine wünschenswerte Vielfalt der Versorgungssysteme entstanden, die Grundlage ist für den funktionierenden Wettbewerb in den Zusatzsystemen (zur Ausgestaltung im Einzelnen siehe Anhang IV).

Kostengünstigkeit

Bei typischerweise sehr langfristigen Verträgen können auch geringe Unterschiede in den Kosten deutliche Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen haben. Zur notwendigen Transparenz privater Rentensysteme gehört daher, dass sich die Vorsorgenden über die von ihm zu tragenden Kosten ein Bild machen können. Bei der staatlich geförderten „Riester-Rente“ sind die Anbieter verpflichtet, dem Kunden vor Vertragsschluss die Höhe der Abschlusskosten sowie die Verwaltungskosten mitzuteilen. Bei allen Altersvorsorgeverträgen muss der Kunde vom Anbieter nach Vertragsschluss jährlich unter anderem über die angefallenen Verwaltungskosten informiert werden.

Die rechnungsmäßigen Abschlusskosten von Lebensversicherungsverträgen werden von der Aufsichtsbehörde begrenzt. In der betrieblichen Altersversorgung fallen bei firmengebundenen Pensionskassen in der Regel keine Abschlusskosten an, die Verwaltungskosten betragen im langjährigen Durchschnitt nur 1 bis 5 % der Brutto-Beiträge. Der Kostenvorteil der in der betrieblichen Altersversorgung üblichen Gruppenverträge trägt positiv zu ihrer Verbreitung bei.

Hilfen bei Auswahl von Produkten der Altersvorsorge

Die Möglichkeiten, sich in Deutschland zusätzlich für das Alter abzusichern, sind vielfältig. Welche Entscheidung im Einzelfall die Richtige ist, hängt z.B. von Familienstand und Einkommen, Möglichkeiten der Förderung und Renditerisiken ab. Die Versicherungsnehmer können bei der Suche nach der richtigen Lösung auf verschiedene Beratungsmöglichkeiten zurückgreifen. Neben den Anbietern der zusätzlichen Altersvorsorge bieten auch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung an, über die Möglichkeiten einer zusätzlichen geförderten Altersversorgung zu informieren. Verbraucherzentralen sowie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände informieren die Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Zur Einführung der neuen Fördersysteme führt die Regierung eine umfangreiche Informationskampagne durch und stellt detaillierte Informationen unter anderem per Internet zur Verfügung. Darüber hinaus fördert die Bundesregierung Programme zur Verbesserung der Allgemeinbildung in Fragen der Altersvorsorge (siehe auch die Darstellungen unter Ziel 11 und in Anhang VIII).

Haftung und Schutz vor Insolvenz

In Deutschland haftet bei der betrieblichen Altersversorgung immer der Arbeitgeber für die von ihm übernommene Betriebsrentenzusage; eine reine Beitragszusage ist nicht möglich. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keinen externen Träger für die Durchführung seiner Betriebsrentenzusage eingeschaltet hat und zum Zeitpunkt der Pensionszahlungen oder auch vorher insolvent geworden sein sollte, tritt der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit in die Verpflichtung des Arbeitgebers ein. Bei den durch eine staatliche Behörde beaufsichtigten externen Durchführungswegen (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) erhalten die Versicherungsnehmer oder Versorgungsberechtigten Leistungen aus den Vermögenswerten zur Deckung der vertraglichen Verpflichtungen (Sicherungsvermögen). Daneben bzw. zusätzlich besteht für Direktversicherungen ein obligatorischer (und bei Pensionskassen ein fakultativer) Sicherungsfonds, der im Insolvenzfall die Versicherungen fortführen muss.

Regelungen für nachhaltige Kapitalanlagestrategien

Der aufsichtsrechtliche Rahmen für private Anbieter von Altersvorsorgeleistungen ist weitgehend durch europäisches Gemeinschaftsrecht vorgegeben¹⁴.

¹⁴ Richtlinie 2002/83/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. November 2002 über Lebensversicherungen, Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sowie die einschlägigen Bankenrichtlinien

Breitenwirkung auf freiwilliger Basis erzielen

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die notwendige flächendeckende Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Freiwilligkeit vor allem über tarifliche und betriebliche Regelungen realisierbar ist. Der Anspruch des einzelnen Beschäftigten auf eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung wurde unter Tarifvorbehalt gestellt. Arbeitgeber und Gewerkschaften können so eine flexible und verbindliche Gestaltung der zusätzlichen Altersvorsorge ermöglichen. Größenvorteile schaffen hier Vorteile der Effizienz und Kostengünstigkeit für den Einzelnen, die den Nachteil geringerer Auswahlfreiheit überkompensieren.

Die Tarifpartner nutzen diese Möglichkeit: Von 2002 bis Ende April 2005 haben sie für ca. 20 Mio. Arbeitnehmer in Tarifverträgen die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung geschaffen. Viele Tarifverträge sehen dabei eine finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber vor. Wo dies geschieht, sind die Zuwachsraten besonders hoch.

3.3. Modernisierung der Alterssicherungssysteme als Reaktion auf sich verändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Einzelnen

Ziel 9

Sicherstellen, dass Rentensysteme mit den Erfordernissen der Flexibilität und der Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt vereinbar sind; dass, unbeschadet der Kohärenz der Steuersysteme der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktmobilität innerhalb der Mitgliedstaaten und grenzübergreifende Mobilität sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse keine unangemessenen Einbussen bei Rentenansprüchen zur Folge haben, und dass selbständige Erwerbstätigkeit nicht durch Rentensysteme gehemmt wird.

Eine der großen Herausforderungen unserer Zeit ist die beständige Anpassung der Rentensysteme an die sich wandelnden Lebens- und Arbeitswelten. Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Rentensystems sind flexible, aber dennoch verlässliche Strukturen, die den Ansprüchen eines hohen sozialen Schutzes gerecht werden, den veränderlichen Bedürfnissen der Gesellschaft entgegenkommen und die individuelle Lebensplanung nicht beeinträchtigen.

Absicherung in besonderen Lebenslagen

Das deutsche Rentensystem sieht zahlreiche Regelungen für die Absicherung im Alter in den unterschiedlichen Lebenslagen vor. Die Höhe der Alterseinkünfte richtet sich aber dennoch in erster Linie nach den Arbeitsentgelten und Arbeitseinkommen, für die

Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Die Besonderheiten atypischer Beschäftigungsverhältnisse werden gleichwohl berücksichtigt.

So werden zum Beispiel für behinderte Menschen, wenn sie in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder anderen Einrichtungen einer regelmäßige Beschäftigung ausüben, Beiträge nach dem Arbeitslohn, mindestens aber auf einer Bemessungsgrundlage von 80 % der Bezugsgröße entrichtet¹⁵.

Für Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld werden Beiträge auf der Basis von 80 % des Bruttoarbeitsentgelts gezahlt, das der Lohnersatzleistung zugrunde liegt. Für Bezieher des mit Wirkung vom 1. Januar 2005 neu eingeführten Arbeitslosengeld II wird ein Einheitsbeitrag von monatlich 78 Euro entrichtet, der einem beitragspflichtigen Verdienst von 400 Euro entspricht. Durch die Neuregelung werden auch frühere erwerbsfähige Sozialhilfebezieher erfasst, die zuvor keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten haben. Für diesen Personenkreis werden erstmals vollwertige Beiträge in die Rentenversicherung entrichtet.

Eine Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) wegen Kindererziehung oder Pflege führt nicht zu unangemessenen Einbußen bei den Rentenansprüchen. Durchschnittliche Entgelte werden in diesen Fällen bei der Rentenberechnung um 50 % bis zu maximal 100 % des Durchschnittseinkommens aufgewertet. Dies gilt bis zum 10. Lebensjahr eines Kindes, im Pflegefall sogar bis zum 18. Lebensjahr des Kindes, vorausgesetzt, dass bei Rentenbeginn 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten¹⁶ vorliegen. Ist wegen der gleichzeitigen Erziehung von zwei und mehr Kindern keine Erwerbstätigkeit möglich, dann erhalten die Erziehungspersonen die maximal mögliche Gutschrift.

Zudem besteht seit dem 1. April 1995 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für Pflegepersonen, die eine pflegebedürftige Person ehrenamtlich mindestens 14 Stunden wöchentlich pflegen, wenn die Pflegeperson nicht einer Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Stunden wöchentlich nachgeht. Damit wird insbesondere der Wert der familiären Pflege von Angehörigen rentenrechtlich anerkannt, und die Unterbrechung bzw. Reduzierung einer Erwerbstätigkeit reißt keine Lücken in den Aufbau der eigenen Rentenanwartschaften. Die Pflegekasse, der der Pflegebedürftige angehört, entrichtet die Rentenversicherungsbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung für den Pflegenden. Dabei richtet sich der Umfang der Beitragszahlung nach dem zeitli-

¹⁵ Das entspricht im Jahr 2005 einem monatlichen Entgelt von 1.932 Euro (West) bzw. 1.624 Euro (Ost).

¹⁶ Zu den rentenrechtlichen Zeiten zählen auch die Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung.

chen Aufwand und dem Grad der Pflegebedürftigkeit, der von der Pflegekasse festgelegt wird.

Darüber hinaus sieht das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung für bestimmte Zeiten, in denen der Versicherte an einer Beitragszahlung gehindert war, so genannte Anrechnungszeiten vor. Anrechnungszeiten sind insbesondere Zeiten, in denen Versicherte wegen Krankheit arbeitsunfähig waren oder Leistungen zur Rehabilitation erhielten, Zeiten der Schwangerschaft oder Mutterschaft während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und Zeiten des Besuches einer Fachschule.

Flexibilität der zusätzlichen Altersvorsorge

Die Verbindung von Flexibilität im Berufsleben und betrieblicher Altersversorgung ist ein Anliegen der deutschen Rentenpolitik. Die Attraktivität der zweiten Säule hängt in hohem Maße von der Mitnahmemöglichkeit, also der Portabilität des gebildeten Kapitals beim Arbeitgeberwechsel ab. Bereits durch die Rentenreform 2001 wurden die sog. Unverfallbarkeitsfristen für Anwartschaften auf Betriebsrenten erheblich abgesenkt, so dass arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften seither unverfallbar sind, wenn die Versorgungszusage fünf Jahre bestanden hat (vorher 10 Jahre) und das Arbeitsverhältnis nach dem 30. Lebensjahr endet (vorher nach dem 35. Lebensjahr). Anwartschaften aus der neuen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar.

Mit Wirkung ab 2005 wurden die Mitnahme-Möglichkeiten erneut verbessert. Bisher war eine Übernahme durch den neuen Arbeitgeber nur durch Fortführung der alten Zusage möglich, was die Mitnahme behindert hat. Das Alterseinkünftegesetz führt nun eine einfachere Form der Übertragung ein. Dabei sind die Arbeitsvertragsparteien nicht mehr an die Ausgestaltung der alten Zusage gebunden, sondern die Anwartschaft kann in einen Kapitalbetrag umgerechnet und in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt werden. Diese neue Möglichkeit der Kapitalübertragung trägt dazu bei, dass betriebliche Anwartschaften auch bei häufigeren Arbeitgeberwechseln bei einem Arbeitgeber zusammengeführt werden können.

In bestimmten Grenzen erhalten Arbeitnehmer seit 2005 zusätzlich das Recht, von der neuen Kapitalübertragungsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit gilt dieses Recht allerdings nur für Neuzusagen, die seit dem 1. Januar 2005 erteilt werden (zur Portabilität siehe Anhang V).

Die grenzüberschreitende Mobilität ist in Deutschland garantiert durch § 1b Abs. 1 Satz 6 Betriebsrentengesetz¹⁷, wonach die Anwartschaft eines Arbeitnehmers, der aus Deutschland in einen anderen EU-Mitgliedsstaat wechselt, in gleichem Umfang erhalten bleibt wie für Personen, die nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Deutschland bleiben.

Regelungen für niedrige Einkommen

Die sozialversicherungsrechtliche Ausgestaltung von geringfügigen Beschäftigungen (Mini-Jobs) wurde bereits 1999 reformiert und mit Wirkung vom 1. April 2003 noch einmal umfassend überarbeitet. Gerade in diesem Bereich, der durch atypische Beschäftigungsverhältnisse geprägt ist, dürfen durch übermäßige Bürokratie keine Anreize für Arbeitgeber geschaffen werden, in andere, illegale Beschäftigungsformen auszuweichen.

Durch die Heraufsetzung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze für den Eintritt von Sozialversicherungspflicht von 325 Euro auf 400 Euro und den Wegfall der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit (zuvor 15 Stunden) sowie der Möglichkeit, anders als bisher eine geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausüben zu können, wurde diese Beschäftigungsform zukunftsfähig und attraktiv gestaltet. So erhält die Wirtschaft flexible Gestaltungsmöglichkeiten für geringfügige Beschäftigungen, gleichzeitig bleibt die soziale Absicherung der Beschäftigten durch die Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung erhalten.

Durch freiwillige Aufstockung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge¹⁸ erwirbt der Versicherte vollwertige Anwartschaften in der Rentenversicherung. Diese Wahlmöglichkeit entspricht den unterschiedlichen Motiven der Menschen für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung: Wer bereits ausreichend abgesichert ist und lediglich zu seinem Lebensunterhalt oder dem Familieneinkommen hinzuverdienen möchte, wird kein Interesse an einer zusätzlichen Beitragszahlung haben. Für andere jedoch bietet die Aufstockung auf volle Rentenversicherungsbeiträge eine Gelegenheit, die zu erwartende Altersrente aufzustocken oder die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für

¹⁷ Die Regelung entspricht der Umsetzung der Richtlinie 98/49/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern.

¹⁸ Hat ein geringfügig entlohnter Beschäftigter auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet, so hat er die Differenz zwischen dem 12prozentigen Arbeitgeberanteil und dem vollen Beitrag von derzeit 19,5 % selbst zu zahlen. Der Arbeitgeber zieht ihm diesen Anteil vom Lohn ab und leitet ihn zusammen mit seinem Anteil an die Bundesknappschaft als Einzugsstelle weiter. Verdient der Arbeitnehmer in seiner geringfügigen Beschäftigung (oder in mehreren geringfügigen Beschäftigungen zusammen) weniger als 155 Euro monatlich, dann muss er in diesem Fall den Beitrag selbst auf 19,5 % von 155 Euro aufstocken. Der Arbeitgeber zahlt seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Lohn.

eine Rente überhaupt zu erfüllen. Die Aufstockungsoption ist damit gerade für Frauen ein Angebot, ihre Alterssicherung zu verbessern. Für die Arbeitgeber besteht die Verpflichtung, die Beschäftigten in jedem Fall über die Aufstockungsoption zu informieren.

Daneben wurde mit der Einführung einer Gleitzone bei Entgelten zwischen 400,01 Euro und 800 Euro (Midijobs) der Übergang von der Versicherungsfreiheit zur vollen Abgabenlast deutlich attraktiver gestaltet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Brutto-Verdiensten von 400,01 Euro bis 800 Euro zahlen, wenn sie dies wollen, geringere Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung. In der Gleitzone von 400,01 bis 800 Euro wird nicht mehr das tatsächliche, sondern ein fiktives, niedrigeres Arbeitsentgelt für die Beitragsberechnung für den Arbeitnehmeranteil berücksichtigt. Die Beitragsbelastung für den Arbeitnehmer sinkt dadurch. Die bisherige Abgabenschwelle der vollen Sozialversicherungsbeiträge wird deutlich, nämlich am Anfang der Gleitzone auf etwas mehr als die Hälfte, abgesenkt, um Beschäftigung auch im Niedriglohnbereich deutlich auszubauen und sozial verantwortlich zu gestalten.

Ziel 10

Die Rentenbestimmungen überprüfen, um zu gewährleisten, dass diese dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechen. Dies soll unter Berücksichtigung der aus dem EU-Recht hervorgehenden Verpflichtungen geschehen.

Gleichbehandlung ist ein Politikziel

Der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Möglichkeit, Anwartschaften für ein gleiches angemessenes Alterseinkommen zu erwerben, wird in Deutschland große Bedeutung beigemessen. Denn trotz des grundsätzlich geschlechtsneutral¹⁹ formulierten Rentenrechts bestehen in der Lebenswirklichkeit gravierende Unterschiede zwischen den Rentenanwartschaften von Frauen und Männern, die sich vor allem aus den durchschnittlich kürzeren Erwerbszeiten und niedrigeren Entgelten von Frauen ergeben.

So sind Frauen und Männer heute als Rentnerinnen und Rentner/Pensionärinnen und Pensionäre in unterschiedlichem Maße Armutsrisiken ausgesetzt. Während die Armuts-

¹⁹ Eine Ausnahme von der geschlechtsneutralen Formulierung des Rentenrechts bildet die Altersrente für Frauen, die den Frauen seit der Rentenreform 1957 bei Erfüllen der Voraussetzungen eine Rente ab dem 60. Lebensjahr ermöglichte. Von 2000 bis 2004 wurde die Altersgrenze für die abschlagsfreie Inanspruchnahme dieser Altersrente von 60 auf 65 Jahre angehoben. Damit kann ab Geburtsjahrgang 1945 diese Altersrente ungekürzt erst mit dem 65. Lebensjahr beansprucht werden. Frauen der Geburtsjahrgänge ab 1952 können eine Altersrente für Frauen nicht mehr beanspruchen.

risikoquote für die Frauen in dieser Gruppe im Jahr 2003 bei 13,5 % liegt, beträgt der Vergleichswert für die Männer lediglich 9,8 %.

Sowohl Frauen als auch Männer erhalten Hinterbliebenenschutz durch die gesetzliche Rentenversicherung. Frauen erhalten jedoch in der Regel höhere Hinterbliebenenrenten. Der Grund dafür liegt darin, dass sie in der Regel niedrigeres eigenes Einkommen haben, und die Witwenrente weniger gekürzt wird.²⁰

Um noch bestehende Unterschiede zu verringern, wird, auch im Rahmen der Lissabon-Strategie, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen angestrebt.

Bei den Reformmaßnahmen in der Rentenversicherung bildet die eigenständige Alterssicherung von Frauen einen wichtigen Faktor, um Nachteilen zu begegnen, die beim Aufbau eines angemessenen Alterseinkommens in der gesellschaftlichen Realität vor allem Frauen treffen.

In den vergangenen Jahren sind die familienspezifischen Regelungen des deutschen Rentenrechts modifiziert und zum Teil erheblich ausgeweitet worden (siehe Anhang VII). Mit diesen Regelungen soll sichergestellt werden, dass in dem grundsätzlich am Prinzip der Lohn- und Beitragsäquivalenz der Renten ausgerichteten deutschen Rentenrecht die Erziehung von Kindern nicht zu unvertretbaren Defiziten in der Altersvorsorge der Erziehenden führt. Bei diesen Regelungen, die im Übrigen unabhängig vom Geschlecht der Erziehenden sind, lassen sich zwei Ansatzpunkte unterscheiden: Einerseits wird die eigenständige Alterssicherung der Erziehenden verbessert, andererseits wird die Versorgung der Kindererziehenden im Falle des Todes des Ehepartners verstärkt.

Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung

Bisher wurden das Rentensplitting lediglich auf die Übertragung des anlässlich einer Ehescheidung durchzuführenden Versorgungsausgleichs angewandt. Einen wichtigen Schritt für den Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen stellt die 2001 geschaffene allgemeine Möglichkeit des Rentensplittings dar. Ehegatten, die (beide) nach 1961 geboren worden sind oder deren Ehe nach dem Jahr 2001 geschlossen

²⁰ Die Witwen-/Witwerrente wurde im Jahr 2001 reformiert und beträgt 55 % der Versichertenrente sowie einen Zuschlag für erzogene Kinder. Dieser Zuschlags beläuft sich gegenwärtig auf 52,26 Euro (bzw. 45,94 Euro in den neuen Bundesländern) für das erste und 26,13 Euro (bzw. 22,97 Euro in den neuen Bundesländern) für jedes weitere Kind; die Höhe des Zuschlags wird entsprechend der übrigen Hinterbliebenenrente regelmäßig angepasst.

worden ist, können ihre während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften partnerschaftlich aufteilen und somit eine eigenständige Alterssicherung für beide Partner schaffen, was insbesondere der Schaffung einer eigenständigen Alterssicherung von Frauen dient.

Das von den Ehegatten übereinstimmend erklärte Rentensplitting tritt an die Stelle der herkömmlichen Hinterbliebenenversorgung. Es wirkt sich regelmäßig bereits zu Lebzeiten beider Ehegatten aus und führt zu einer Begünstigung des Ehegatten, der während der Ehezeit weniger Rentenanwartschaften erworben hat. Die eigenständigen Rentenleistungen unterliegen – anders als Hinterbliebenenrenten – nicht der Einkommensanrechnung.

Ein Rentensplitting kann allerdings nur durchgeführt werden, wenn beide Ehegatten jeweils mindestens 25 Jahre an rentenrechtlichen Zeiten aufweisen. Dadurch wird eine ungerechtfertigte Begünstigung von Personen vermieden, die den Schwerpunkt ihrer Alterssicherung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung gefunden haben.

Unisex-Tarife in der zusätzlichen Altersvorsorge

Im Bereich der privaten kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge sind für Altersvorsorgeverträge, die ab dem 1. Januar 2006 abgeschlossen werden, geschlechtsneutrale Tarife (Unisex-Tarife) Fördervoraussetzung.

Die wegen ihrer höheren Lebenserwartung aus geschlechtsspezifischen Tarifen resultierende Konsequenz für Frauen - im Vergleich zu Männern niedrigere monatliche Renten bei gleichen Beiträgen - wird damit vermieden. Das deutsche Recht geht in diesem Punkt noch über die im Dezember 2004 verabschiedete EU-Gleichbehandlungs-Richtlinie²¹ hinaus, die die Anwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Faktoren weiterhin zulässt, wenn es dafür sachliche Gründe gibt. Die meisten Formen der klassischen betrieblichen Altersversorgung sehen Unisex-Tarife auf freiwilliger Basis vor.

Seit Beginn 2005 wurde besonders für Frauen die neue Möglichkeit geschaffen, Versorgungslücken durch Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, wie sie bei Kindererziehung vorkommen, zu vermeiden, indem für diese Fälle ein Rechtsanspruch auf die Fortführung der betrieblichen Altersversorgung mit eigenen Mitteln geschaffen wurde.

²¹ Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Besorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Ziel 11

Die Transparenz und Anpassungsfähigkeit der Rentensysteme verbessern, damit die Bürger auch weiter Vertrauen in diese Systeme haben können. Zuverlässige und leicht verständliche Informationen über die langfristigen Perspektiven von Rentensystemen bereitstellen, insbesondere im Hinblick auf die voraussichtliche Entwicklung von Leistungsniveaus und Beitragssätzen. In der Rentenpolitik und der Rentenreform den breitestmöglichen Konsens herbeiführen. Die methodischen Grundlagen für ein effizientes Monitoring von Rentenreform und Rentenpolitik verbessern.

Regierung und Politik stehen regelmäßig vor komplexen Entscheidungen über den Reformbedarf im Bereich der sozialen Sicherung. Durch größtmögliche Öffentlichkeitsarbeit müssen der Bevölkerung die zu lösenden Konflikte und die bestehenden Herausforderungen vermittelt und so die Voraussetzungen für eine Akzeptanz der möglichen Reformoptionen geschaffen werden. Gerade auch die gesetzliche Rentenversicherung ist zu ihrer Wahrung auf diese Akzeptanz angewiesen. Denn die in der nationalen Rentenpolitik angestrebte stärkere Eigenverantwortung der Versicherten in Fragen der Altersvorsorge ist nur realisierbar, wenn die verschiedenen Träger der Alterssicherung ein höchstmögliches Maß an Transparenz und Information gewährleisten.

Verfügbarkeit und Verbreitung statistischer Informationen

Die Bundesregierung verfügt über eine Reihe von Informationsquellen und Beobachtungsinstrumenten, die detaillierte Einblicke in die Entwicklung der (zukünftigen) Alterseinkommen bieten und eine wichtige Grundlage für politische Entscheidungen in diesem Bereich darstellen. Es gibt Studien, die sich auf Befragungsergebnisse stützen, regelmäßig dem Parlament vorzulegende Berichte und Verwaltungsstatistiken.

- Im gesetzlich vorgeschriebenen Rentenversicherungsbericht wird jährlich über die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft berichtet. Kernstück des Berichtes ist die Vorausberechnung der Entwicklung der Rentenfinanzen.
- Einmal pro Legislaturperiode ist dem Bundestag ein ergänzender Bericht zum Rentenversicherungsbericht (kurz: Alterssicherungsbericht) vorzulegen. Im nach 1997 und 2001 dritten, dem Bundeskabinett im November 2005 zuzuleitenden Bericht wird erstmals dargestellt, in welchem Umfang die 2001 eingeführte neue Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge in der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung in Anspruch genommen worden ist und welchen Grad der Verbreitung die zusätzliche Altersvorsorge dadurch erreicht hat. Außerdem wird es ab 2005

einen weiteren Berichtsteil geben, der das Gesamtversorgungsniveau für typische Rentner einzelner Rentenzugangsjahrgänge (z.B. im Jahr 2020 und 2030) ermittelt. Neben der gesetzlichen Rente werden bei der Ermittlung des Gesamtversorgungsniveaus auch Einkünfte aus ergänzender privater Altersvorsorge herangezogen; außerdem wird die steuerliche Belastung berücksichtigt.

- Mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz aus dem Jahr 2004 wurde die Bundesregierung zudem verpflichtet, ab dem Jahr 2008 den gesetzgebenden Körperschaften alle vier Jahre über die Einhaltung eines Sicherungsniveaueziels vor Steuern von 46 % über das Jahr 2020 hinaus zu berichten und bei Gefährdung Vorschläge zur Beibehaltung des Ziels unter Wahrung der Beitragssatzstabilität zu unterbreiten. Der Indikator „Sicherungsniveau vor Steuern“ bezieht sich auf die gesetzliche Rente und ist daher nicht mit dem o.g. Gesamtversorgungsniveau zu verwechseln.
- In der Studie „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID) werden die Lebenssituation sowie Art, Höhe, Verteilung und Determinanten der Einkommen älterer Menschen auf der Ebene der Personen und Ehepartner untersucht. Ausführlich wurden die aus den verschiedenen Alterssicherungssystemen resultierenden Einkommensniveaus analysiert. Die Studie wurde bisher viermal durchgeführt; eine fünfte läuft derzeit. In die Untersuchung einbezogen wurde die Bevölkerung ab 55 Jahren einschließlich der Anstaltsbevölkerung sowie der Ausländer in den neuen und alten Bundesländern. Insgesamt liegen Angaben für über 30.000 Personen zu insgesamt 25 Einkommenskomponenten nach Art und Höhe vor.

Informationen über die Altersvorsorge künftiger Generationen werden in der Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID) gewonnen. Die Studie (erstmalig 1996) dokumentiert Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter für die Rentenversicherten der Geburtsjahrgänge 1936 – 1955 und ihre Ehepartner bis zum 65. Lebensjahr²². Im Jahr 2002 wurde die Fortführung dieser Studie veranlasst. Das Ziel der aktuellen Studie ist es, analog zur Vorgängerstudie Informationen für die Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961 zu erhalten. Die Ergebnisse werden voraussichtlich Anfang 2007 vorliegen.

- Das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung lässt eine sich jährlich zunächst von 2005 bis 2008 wiederholende Untersuchung zu grundsätzlichen gesundheits- und sozialpolitischen Einstellungen in der Bevölkerung durchführen.

²²Bis 1996 resultieren die Daten zu den Rentenanwartschaften und zu den Biografien aus den Versicherungskonten. Für die Folgejahre bis zum jeweiligen 65. Lebensjahr wurde eine Fortschreibung der Biografien mit Hilfe geeigneter statistischer Verfahren vorgenommen.

Spezielle Fragen über die deutsche Rentenversicherung sind für die Befragungen von 2006 und 2008 vorgesehen und beziehen sich nach bisheriger Planung auf das Vertrauen in die Institution, eine Bewertung des Äquivalenzprinzips, das Wissen über ihre Funktionsweise, die Zielrichtung (z. B. Armutsvermeidung oder Lebensstandardsicherung), verschiedene Optionen zur Sicherung der Finanzierung und die Einschätzung der bisherigen Reformschritte und der Notwendigkeit weiterer Reformen (siehe Anhang IX).

Verbreitung von Kompetenz und Fachwissen

Neben der transparenten Aufbereitung der statistischen Daten über Entwicklung und Höhe der Alterseinkommen will die Bundesregierung den privat Vorsorgenden frühzeitig Wege zum Erwerb des für eine umsichtige individuelle Kapitalanlage zur Alterssicherung nötigen Wissens anbieten.

Durch Bildungsangebote wird die fehlende Informationen über die eigene Absicherung im Alter und Unsicherheiten im Umgang mit Vorsorgeprodukten sowie der daraus resultierenden fehlenden Bereitschaft zum Abschluss entsprechender Verträge entgegen gewirkt werden. Besonderes Augenmerk soll darauf gelegt werden, dass mit den Angeboten auch diejenigen erreicht werden, die bisher noch keine Überlegungen zur Altersvorsorge angestellt haben.

Die Bundesregierung, die Rentenversicherungsträger, die Sozialpartner sowie der Bundesverband der Verbraucherzentralen haben in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschulverband die Bildungskampagne „Fit-in-Altersvorsorge“ ins Leben gerufen. Mit diesem Bildungsangebot erhalten alle Bürgerinnen und Bürger ein Bildungsangebot, das helfen soll, den für sie richtigen Weg zu einer zusätzlichen Altersvorsorge zu finden. Insbesondere soll die Bildungskampagne auf folgende Fragen eingehen: Wie stehe ich finanziell im Alter da? Soll ich zusätzlich privat oder betrieblich vorsorgen oder beides?

Im Rahmen von Veranstaltungen an rd. 500 Volkshochschulen werden die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer in die Lage versetzt, ihren finanziellen Bedarf im Alter abzuschätzen, um im Rahmen ihrer individuellen Möglichkeiten Altersvorsorge zu betreiben. Behandelt werden auch die rechtlichen Grundlagen, die Renteninformation, die staatlichen Fördermöglichkeiten und weitere Themen. Fachleute der Deutschen Rentenversicherung informieren anbieterneutral und produktunabhängig.

Flankiert wird diese Bildungskampagne durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der in Vorbereitung befindliche einheitliche Internetauftritt. Neben der Vermittlung von Inhalten und Hintergrundinformatio-

nen wird es auch einen passwortgeschützten Zugang zu einer eLearning-Plattform geben (siehe Anhang VIII).

Darüber hinaus unternimmt die Bundesregierung in Kooperation mit der Finanzdienstleistungsbranche weitere Aktivitäten zur Verbesserung des Orientierungswissens zur Altersvorsorge.

Generell kann jeder auf die gesetzlich festgeschriebene Auskunft- und Beratungstätigkeit der Rentenversicherungsträger zurückgreifen. Hierzu unterhält die Rentenversicherung ein regional weit gestreutes Netz von Beratungseinrichtungen; allein die BfA verfügt über insgesamt rd. 370 Beratungseinrichtungen im gesamten Bundesgebiet. Im Jahr 2004 wurden in diesen Einrichtungen mehr als 3,4 Mio. persönliche Beratungsgespräche geführt, rund 17 % davon hatten Auskünfte zur zulagengeforderten privaten oder betrieblichen Altersvorsorge zum Gegenstand. Mit dem Gesetz zur Einführung der „Riester-Rente“ wurden die Versicherungsträger vom Gesetzgeber berechtigt, auch Auskunft und Beratung zu diesen Themen zu erteilen. Das zunehmende Informationsbedürfnis und das Interesse der Bevölkerung kommen unter anderem darin zum Ausdruck, dass die Zahl der durchgeführten Beratungsgespräche bei der BfA 2004 im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 20 % zugenommen hat.

Seit 2002 können Versicherte auch verschiedene Dienstleistungen im Internet online abwickeln. Voraussetzung hierfür ist, dass sie sich mit Signaturkarten authentifizieren. Die auf dieser Karte gespeicherte elektronische Unterschrift stellt sicher, dass nur die tatsächlich Berechtigten Zugriff zu ihren persönlichen Daten erhalten. Versicherte können dann online ihren Versicherungsverlauf oder ihre Renteninformation einsehen. In Zukunft wird es auch möglich sein, den Antrag auf Rente oder Rehabilitation online zu stellen.

Individuelle Auskünfte

Aber auch der und die Einzelne sollen möglichst mühelos, unbürokratisch und dennoch umfassend über ihre individuellen Ansprüche und die zu erwartende Rentenhöhe informiert werden.

Seit dem 1. Januar 2004 sind die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung gesetzlich verpflichtet, alle Versicherten (vom vollendeten 27. Lebensjahr an) jährlich über ihre individuellen Rentenanwartschaften und die Höhe der daraus resultierenden Rente zu informieren. Eine weit reichende Versichertenbefragung während der Pilotphase bestätigte die Akzeptanz dieser „Renteninformation“ durch die Versicherten sowie ihre Bedeutung für die Planung des individuellen zusätzlichen Vorsorgebedarfs. Neben der Darstellung der künftigen Altersrente nach heutigem Stand enthält die Renteninformation auch Hochrechnungen unter Berücksichtigung zukünftiger Rentenanpassungen in Höhe von 1,5 und 2,5 %. Für den Versand ab 1. Januar 2005 wurde die Renteninformation überarbeitet, um die Übersichtlichkeit und Verständlichkeit weiter zu erhöhen. Von erheblicher Bedeutung ist der neu aufgenommene Hinweis auf den Kaufkraftverlust der ausgewiesenen dynamisierten Rentenbeträge, der durch eine individuelle Beispielrechnung konkretisiert wird. Hiermit nimmt die gesetzliche Rentenversicherung eine Vorreiterrolle unter den Institutionen ein, die Vorsorgeinformationen zur Alterssicherung versenden. Erstmals wird den Versicherten die Möglichkeit gegeben, sowohl die dynamisierten Beträge der Renteninformation als auch die ebenfalls in nominalen Werten ausgewiesenen Beträge der übrigen Altersvorsorgeinformationen individuell zu gewichten und zu bewerten.

Die Anbieter privater Altersvorsorge und Betreiber der externen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sind nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz zu einer jährlichen Mitteilung über den Stand des Versicherungskontos verpflichtet.

Auch im Bereich der zweiten und dritten Säule ist Transparenz ein wesentliches Element, um Akzeptanz und Verständnis in der Bevölkerung für ergänzende Altersvorsorge zu schaffen und zu erhalten. Die Unternehmen der privaten Altersvorsorge sind verpflichtet, in ihren Kundeninformationen garantierte Leistungen in den Vordergrund zu stellen und deutlich darauf hinzuweisen, soweit Angaben über zukünftige Leistungen nicht garantiert werden. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zu gerichtlich durchsetzbaren Schadensersatzansprüchen führen²³.

Bei den geförderten Produkten der privaten Altersvorsorge wird eine hohe Anpassungsfähigkeit auch dadurch gewährleistet, dass der Vertragsanbieter jederzeit bei Mitnahme des gebildeten Kapitals gewechselt werden kann. Die gesetzlichen Anforderungen sind im Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz geregelt. Zum 1. Januar 2005 sind die vorvertraglichen Informationspflichten ausgeweitet worden. Die Anbieter müssen nunmehr Angaben über die Anlagemöglichkeiten, die Struktur des Portfolios und

²³ Die Informationspflichten richten sich nach den in den europäischen Richtlinien 2002/83/EG für Lebensversicherungen und 2003/41/EG für betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen getroffenen Bestimmungen.

das Risikopotenzial machen. In jedem Fall ist künftig auch über die Berücksichtigung ethischer, sozialer und ökologischer Belange zu unterrichten. Außerdem sollen Standardberechnungen seitens der Anbieter den Verbrauchern einen besseren Produktvergleich ermöglichen. Hierbei soll das jeweilige Guthaben nach zehn Jahren Laufzeit vor und nach Abzug der Wechselkosten (Kosten für den Wechsel zu einem anderen Altersvorsorgevertrag) unter Zugrundelegung alternativer Verzinsungen von 2, 4 oder 6 % p. a. ausgewiesen werden.

Nach Vertragsabschluss müssen die Anbieter jährlich über die Verwendung der eingezahlten Beiträge, das bisher gebildete Kapital, die einbehaltenen anteiligen Abschluss- und Vertriebskosten, die Kosten für die Verwaltung des gebildeten Kapitals und über die erwirtschafteten Erträge schriftlich informieren.

In der betrieblichen Altersversorgung müssen die Arbeitgeber oder die Versorgungsträger den Arbeitnehmern auf ihr Verlangen schriftlich mitteilen, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft der Übertragungswert ist. Die neuen Arbeitgeber oder die Versorgungsträger haben den Arbeitnehmern auf deren Verlangen schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Modernisierung der Rentenversicherungsträger

Ein weiteres Ziel der Bundesregierung war die 2004 beschlossene Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung. Durch die Zuordnung der Auskunfts- und Beratungsstellen zu den Landesversicherungsanstalten, künftig „Regionalträger“, haben alle Versicherten orts- und bürgernah nunmehr nur noch eine Ansprechstelle, die überholte Unterscheidung zwischen Arbeiterrentenversicherung und Angestelltenversicherung wurde aufgegeben und durch einen einheitlichen Versichertenbegriff im Rahmen der allgemeinen Rentenversicherung ersetzt. Damit werden Transparenz und Bürgernähe gestärkt.

Ab 1. Oktober 2005 werden alle Rentenversicherungsträger die gemeinsame Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ in ihrem Namen führen. Mit der gesetzlichen Einführung eines Benchmarking und der Bündelung wesentlicher Grundsatz- und Querschnittsaufgaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund wird ein wichtiger Beitrag zu mehr Wirtschaftlichkeit und Effektivität der Rentenversicherung geleistet. Ziel des Gesetzes ist es, ab dem Jahr 2010 jährlich 10 % der Verwaltungskosten gegenüber dem Jahr 2004 einzusparen. Das entspricht rund 350 Millionen Euro.

Anhang

zum Nationalen Strategiebericht Alterssicherung 2005

Anhang I Überblick über die wichtigen sozialpolitischen Ereignisse der letzten 15 Jahre

1990 Deutsche Einheit (3. Oktober)

Rentenbestandsumstellung im Beitrittsgebiet von M auf DM, Anpassung an Entgeltentwicklung in Folgejahren

Einführung eines Sozialversicherungsausweises

1991 Vereinbarung des „Vertrages über die Europäische Union“ in Maastricht mit institutionellen Reformen, der Einführung einer Europäischen Währung spätestens 1999 sowie neuer Aufgabenzuweisung an die EU

1992 Inkrafttreten wichtiger Elemente des Rentenreformgesetzes 1992 (RRG '92):

- Neuordnung der beitragslosen Zeiten
- Rentenanpassung gemäß Nettolohnentwicklung
- Verlängerung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf 3 Jahre für Geburten nach 1991
- Einführung einer 10jährigen Kinderberücksichtigungszeit
- Kopplung des Bundeszuschusses an die Beitragssatzentwicklung
- Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen ab 2001
- Einführung versicherungsmathematischer Abschläge
- Neuregelung des Fremdrechten
- Umwertung der Renten in den neuen Bundesländern zum 1. Januar 92

1994 Inkrafttreten des Europäischen Binnenmarktes

Organisationsgutachten im Auftrag der Rentenversicherung

1994 Errichtung des Europäischen Währungsinstitutes in Frankfurt am Main

Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) mit SF, N, S, A und IS und damit Erweiterung des Geltungsbereiches der EG-Verordnungen über soziale Sicherheit

1995 Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung:

- Beitragspflicht ab 1. Januar 1995; Leistungsbeginn ab 1. April 1995
- Beitragszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung für Pflegepersonen

1995 Prognos-Gutachten '95 „Perspektiven der gesetzlichen Rentenversicherung für Gesamtdeutschland vor dem Hintergrund veränderter politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen“

1995 Stufenweiser Übergang der Beitragsüberwachung zur Rentenversicherung (3. SGB-ÄndG) in den Jahren 1996-98

Erweiterung der EU um A, S und SF

Liechtenstein tritt dem EWR bei

1996 Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz (WFG) und Beitragsentlastungsgesetz (BeitrEntlG):

- Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wird vorgezogen
 - Einsparungen bei Ausbildungszeiten bzw. bei der Bewertung der ersten Berufsjahre
 - Einsparungen bei Renten nach dem Fremdrentengesetz (FRG)
 - Änderungen der Beitragsfähigkeit (im Wesentlichen für die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes)
 - Einsparungen im Bereich Rehabilitation (Deckelung)
 - Wegfall des Studentenprivilegs bei der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
- 1996** Rentenkommission des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (Blüm-Kommission)
- 1996** Schrittweiser Übergang der Betriebsprüfung bei den Arbeitgebern auf die Träger der Rentenversicherung bis Ende 1998
- 1997** Rentenreformgesetz (RRG '99):
- Ergänzung der Rentenanpassungsformel um einen demografischen Faktor (geplantes Inkrafttreten 1999)
 - Neuordnung der Erwerbsminderungsrenten (geplantes Inkrafttreten 2000)
 - Zusätzlicher Bundeszuschuss
 - Höhere Bewertung und additive Anrechnung der Kindererziehungszeiten
- 1997** Erweiterung des Maastricht-Vertrages um ein Beschäftigungskapitel und den Stabilitätspakt
- Großbritannien tritt dem EU-Sozialabkommen bei
- Neuregelung der Arbeitsförderung im SGB III
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen
- 1998** Verhinderung des Beitragssatzanstiegs in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 21 % durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer (von 15 % auf 16 % ab dem 1. April 1998)
- Prognos-Gutachten '98 „Auswirkungen veränderter ökonomischer rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland“
- Europäische Zentralbank ab 1. Juli 1998 in Frankfurt am Main
- Neufassung der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV)
- 1999** Rentenkorrekturgesetz:
- Aussetzung des Demografischen Faktors
 - Aussetzung der Neuordnung der Erwerbsminderungsrenten für 2000
 - Zahlung von Beiträgen des Bundes für die Kindererziehung ab Juni 1999
 - Erstattung von Aufwendungen für einigungsbedingte Leistungen ohne Anrechnung auf den zusätzlichen Bundeszuschuss; Kürzung des regulären Bundeszuschusses

- Erleichterte Erfassung scheinselbständiger Arbeitnehmer in der Sozialversicherung; Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Selbständiger in die RV
- Rücknahme der Anrechnung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Rehabilitationsleistungen sowie der Urlaubsanrechnung bei stationärer Rehabilitation
- Reduzierter Beitragssatz zur Rentenversicherung ab 1. April 1999

1999 Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse:

- Pauschalbeitragszahlung des Arbeitgebers bei geringfügig entlohten versicherungsfreien Beschäftigungen
- Möglichkeit des Versicherten zum Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit
- Festschreibung der Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung auf 630 DM monatlich

1999 Haushaltssanierungsgesetz:

- Ausrichtung der Rentenanpassung im Jahr 2000 und 2001 an der Inflationsrate
- Beteiligung der RV am Ökosteueraufkommen durch Erhöhung des zusätzlichen Bundeszuschusses (Erhöhungsbetrag) bei gleichzeitiger Kürzung des bisherigen Zahlbetrages des zusätzlichen Bundeszuschusses für die Jahre 2000 bis 2003 zur Haushaltssanierung
- Niedrigere Bemessung von Beiträgen für Arbeitslosenhilfeempfänger und Wehr- und Zivildienstleistende
- Festlegung des Beitragssatzes ab 1. Januar 2000 auf 19,3 %

1999 Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit:

- Erleichterte Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit sowie Modifizierung der Voraussetzungen für die Rentenversicherungspflicht von Selbständigen mit einem Auftraggeber rückwirkend zum 1. Januar 1999

1999 Beginn der Europäischen Währungsunion mit 11 Teilnehmerländern (B, D, SF, F, I, IRL, L, NL, A, P, E)

2000 Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit:

- Wegfall der Renten wegen Berufsunfähigkeit, allerdings übergangsweise Beibehaltung des Berufsschutzes für Jahrgänge 1960 und älter
- Ablösung der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten durch zweistufige Erwerbsminderungsrente
- Beibehaltung der Renten wegen verschlossenem Arbeitsmarkt und grundsätzliche Gewährung als Zeitrente
- Anhebung der Altersgrenze bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen
- Einführung von Abschlägen und Verlängerung der Zurechnungszeit bei EM-Renten mit Rentenbeginn nach dem 31. Dezember 2000 (stufenweise)

2000 4. Euro – Einführungsgesetz:

- Umstellung aller DM-Beträge auf Euro
- Umrechnung aller Bestandsrenten von DM auf Euro (zum 1. Januar 2002)
- Modifizierung der Einkommensanrechnung bei den Renten wegen Todes
- Modifizierung der Anrechnungszeiten wegen Schulausbildung neben Beschäftigung
- Modifizierung der Berücksichtigung von Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeitvereinbarung bei der Rentenberechnung
- Regelung zur Verwendung von Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitverhältnissen für die betriebliche Altersversorgung
- Modifizierung der Behandlung von Störfällen bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen (z.B. Blockmodell bei Altersteilzeitarbeit)

2000 EU-Gipfel von Nizza

Ergänzung des EU-Vertrags und Stärkung der Zusammenarbeit in der Sozialpolitik

2001 Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG):

- Absenkung des Rentenniveaus durch modifizierte Rentenanpassung (ab 1. Juli 2001), zugleich Aufgabe der Inflationsanpassung für 2001 aus dem Haushaltssanierungsgesetz. Maßgeblich sind nunmehr die Bruttolohnentwicklung, Beitragssatzentwicklung und Altersvorsorgeanteil. Änderungen der steuerlichen Belastung der Arbeitsentgelte werden nicht mehr berücksichtigt.
- Aufwertung der Kindererziehung (Höherbewertung bei geringen Entgelten und Erwerbsunterbrechung bei Mehrfacherziehung)
- Modifizierung der Einkommensanrechnung bei den Renten wegen Todes
- Neue Witwen- bzw. Witwerrente mit Kinderkomponente
- Begrenzung des Anspruchs auf kleine Witwen- bzw. Witwerrente auf zwei Jahre sowie Anspruch auf Witwen- und Witwerrente regelmäßig erst nach einem Jahr Ehe
- Rentenrechtliche Schließung von Beschäftigungslücken zu Beginn der Erwerbslebens
- Einführung des Rentensplitting unter Ehegatten

2001 Altersvermögensgesetz (AVmG):

- Aufbau einer geförderten kapitalgedeckten (freiwilligen) zusätzlichen Altersvorsorge („Riester-Rente“)
- Einführung der Steuerfreiheit der Arbeitgeberbeiträge an Pensionsfonds und kapitalgedeckte Pensionskassen
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und weitere Änderungen im Betriebsrentenrecht
- Regelungen für die Anerkennung von Finanzdienstleistungsprodukten zur staatlichen Förderung (AltZertG)

- Verbesserter Auskunftsservice durch die gesetzliche Rentenversicherung (Renteninformation ab 1. Januar 2004)
- Sicherung des Lebensunterhalts im Alter und bei Erwerbsminderung über bedarfsorientierte Grundsicherung ohne Rückgriff auf Kinder (ab 1. Januar 2003)

2001 Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX):

- Inkrafttreten zum 1. Juli 2001
- Verbesserung der Transparenz des Rehabilitationssystems durch Zusammenfassung der Rechtsvorschriften mehrerer Sozialleistungsbereiche (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, Sozialhilfeträger und die Träger der Jugendhilfe)
- Gemeinsame Servicestellen
- Neue Zuständigkeitsklärungsverfahren
- Erweiterte Wunsch- und Wahlrechte der Rehabilitanden
- Leistungen im Ausland
- Neu: Stufenweise Wiedereingliederung, Arbeitsassistenz, Überbrückungsgeld und Gebärdensprache

2001 Gesetz zur Verbesserung des Hinterbliebenenrechts:

- Erhöhung der Kinderkomponente bei der neuen Witwen- und Witwerrente
- Ausweitung der Zuständigkeit der Bundesknappschaft (bisher 60 Monate Knappschaftszeiten, neu: es genügt ein Monat zur Knappschaft)

2001 Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV- Gesetz):

- Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten und während Kindererziehungszeiten ab 1. Januar 2003

2001 Gesetz zur Bestimmung der Schwankungsreserve in der Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten:

- Herabsetzung der Untergrenze der Schwankungsreserve von 100 % auf 80 % einer Monatsausgabe ab 1. Januar 2002

2001 Europäischer Rat von Stockholm

Verabschiedung beschäftigungspolitischer Ziele für ältere Arbeitnehmer

2001 Europäischer Rat von Laeken

Verabschiedung der Strukturindikatoren im Bereich der sozialen Eingliederung

2002 Beitragssatzsicherungsgesetz (BSSichG):

- Anhebung des Beitragssatzes auf 19,5 %
- Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen auf das Doppelte des Durchschnittsverdienstes
- Neufestlegung der Spannbreite der Schwankungsreserve auf 0,5 (Mindestschwankungsreserve) bis 0,7 (Höchstschwankungsreserve) Monatsausgaben

2002 Erstes und Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt:

- Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ab 1. April 2003; Minijobs bis 400 Euro ohne Zeitgrenze sind sozialabgabenfrei für Arbeitnehmer, auch neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung
- Schaffung einer Gleitzone für Niedriglohn-Jobs mit Verdiensten von 400 Euro bis 800 Euro mit ermäßigten Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung
- Einführung der Versicherungspflicht bei Bezug eines Existenzgründungszuschusses

2002 Bundesverfassungsgerichtsurteil zur Besteuerung von Renten

Verpflichtung des Gesetzgebers zur Neuregelung bis Januar 2005

2002 Start des Versandes von Renteninformationen an Versicherte

2002 Europäischer Rat von Barcelona

Verabschiedung des Ziels, das Erwerbsaustrittsalter bis 2010 um fünf Jahre zu erhöhen

2002 Nationaler Strategiebericht Alterssicherung

2003 Europäischer Rat von Brüssel

Verabschiedung des Gemeinsamen Berichts des Rates und der Kommission über angemessene und nachhaltige Renten

Weitere Anwendung der Offenen Methode der Koordinierung im Bereich Alterssicherung bis zunächst 2006

2003 Expertenkommissionen legen ihre Abschlussberichte vor

Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme

Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen

Sozialpartner, Rentenversicherung und eine Arbeitsgruppe der zuständigen Staatssekretäre des Bundes und der Länder legen Ziele und Kernelemente einer Neugestaltung der Organisationsstrukturen der Rentenversicherung fest

2003 Zweites und Drittes SGB VI-Änderungsgesetz:

- Maßnahmen zur Vermeidung eines für das Jahr 2004 erwarteten Beitragssatzanstiegs
- Aussetzung der Rentenanpassung im Jahr 2004
- Vollständige Tragung des Beitrags zur Pflegeversicherung durch die Rentner ab 1. April 2004, Wegfall des Beitragszuschusses zur Pflegeversicherung
- Zeitnahe Weitergabe von Beitragssatzänderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung an Rentner
- Verschiebung des Rentenzahltermins auf das Monatsende für Rentennewuzugänge ab 1. April 2004 zusammen mit der generellen Auszahlungsverchiebung um einen Tag
- Einschränkung der Befreiung der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften von der Versicherungspflicht ab 1. Januar 2004

- Absenkung der Mindestschwankungsreserve von 50 % auf 20 % einer Monatsausgabe ab 2004

2003 Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt:

- Verkürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld auf 12 Monate mit Ausnahmeregelung für Ältere (über 55-Jährige)

2003 Drittes und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt:

- Organisatorische Umgestaltung der Bundesanstalt für Arbeit zur „Bundesagentur für Arbeit“ ab dem 1. Januar 2004
- Einführung einer Grundsicherung für Arbeitssuchende ab 1. Januar 2005. Zusammengeführt werden Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Hilfebedürftige und Erwerbsfähige zum sog. Arbeitslosengeld II mit Beitragspflicht zur Rentenversicherung auf der Grundlage von monatlich 400 Euro
- Änderung der Altersteilzeitregelung zum 1. Juli 2004

2004 Viertes Gesetz zur Änderung des SGB VI:

- Länderübergreifender Zusammenschluss von Landesversicherungsanstalten möglich

2004 RV-Nachhaltigkeitsgesetz (Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung):

- Modifikation der Rentenanpassungsformel ab der Anpassung zum 1. Juli 2005 unter anderem mit Einführung eines die Rentenanpassung dämpfenden Nachhaltigkeitsfaktors
- Anhebung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit auf das 63. Lebensjahr zwischen 2006 und 2008
- Ausschluss eines Wechsels in andere Altersrentenarten ab 1. August 2004
- Neuregelung der Bewertung von Zeiten schulischer und beruflicher Ausbildung
- Ausrichtung der Schwankungsreserve auf eine „Nachhaltigkeitsrücklage“ mit 1,5 Monatsausgaben als oberer Zielwert
- Zielwerte für Beitragssatz und Rentenniveau: Obergrenze des Beitragssatzes bis 2020 von 20 % bzw. bis 2030 von 22 % und Untergrenze des Rentenniveaus vor Steuern bis 2020 von 46 % bzw. bis 2030 von 43 %
- Berichtspflicht der Bundesregierung über die Notwendigkeit einer Anhebung der Altersgrenze zur Dämpfung des Beitragssatzanstiegs und der Einhaltung der Mindestsicherungsziele sowie über Maßnahmen zur Beibehaltung eines Sicherungsniveauiels von 46 %

2004 Alterseinkünftegesetz:

- Stufenweise Umstellung von Beiträgen und Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, der berufsständischen Versorgungswerke, der landwirtschaftlichen Altekassen und von bestimmten privaten Leibrentenversicherungen in einer Übergangsphase von 2005 bis 2040 auf eine nachgelagerte Besteuerung

- Einführung eines Rentenbezugsmitteilungsverfahrens zur Sicherstellung der Rentenbesteuerung
- Umstellung der Direktversicherung auf die nachgelagerte Besteuerung
- Abschwächung des Steuerprivilegs der Kapitallebensversicherung
- Vereinfachungen bei der geförderten kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge

2004 Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Konkretisierung der Regelung über die Zuständigkeitsklärung nach §14 SGB IX, ab 1. Mai 2004
- Klarstellung, dass Übergangsgeld bei stufenweiser Wiedereingliederung im Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation weitergezahlt wird, ab 1. Mai 2004

2004 Gesetz zur Organisationsreform der Rentenversicherung (RVOrgG):

- Die Rentenversicherung in Deutschland wird neu organisiert und erhält den Namen „Deutsche Rentenversicherung“ („DRV“) mit den Zusätzen der Regionalträger (z.B. Baden-Württemberg), und der 2 Bundesträger: Bund, der aus einem Zusammenschluss von BfA und VDR hervorgeht und Knappschaft-Bahn-See
- Einheitlicher Versichertenbegriff ersetzt die überkommene Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten
- Die Versichertenverteilung erfolgt anhand der Vergabe der Versicherungsnummer nach einer im Gesetz bestimmten Quote: 55 % der Versicherten werden von den Regionalträgern, 40 % von der DRV Bund und 5 % von der DRV Knappschaft-Bahn-See betreut
- Die DRV Bund nimmt neben Trägeraufgaben auch Grundsatz- und Querschnittsaufgaben für die gesamte Rentenversicherung wahr

Anhang II Armutsrisikoquoten in Deutschland (neue OECD-Skala)

Gruppenspezifische Armutsrisikoquoten¹⁾ (neue OECD-Skala) und weitere Kennzahlen

Bevölkerungsgruppe/Indikator	1998	2003
Gruppenspezifische Armutsrisikoquoten¹⁾ (in %)		
Differenzierung nach Geschlecht		
Männer	10,7	12,6
Frauen	13,3	14,4
Differenzierung nach Alter		
0 bis 64 Jahre	11,9	13,8
darunter: Männer	10,9	13,2
Frauen	12,8	14,4
65 Jahre u. älter	13,3	11,4
darunter.: Männer	9,8	8,2
Frauen	15,8	13,7
Rentner(in)/Pensionär(in)	12,2	11,8
darunter.: Männer	9,7	9,8
Frauen	14,2	13,5
Weitere Kennzahlen		
Median der Alterseinkommen der 65 bis 74-Jährigen ^{2) 2)}	886 €	983 €
Median der Alterseinkommen der 75-Jährigen und Älteren ^{2) 3)}	784 €	829 €
Medianeinkommen der Beschäftigten im Alter von 50 bis 59 Jahren ^{2) 4)}		
nur Vollzeitbeschäftigte	2.467 €	2.691 €
Voll- und Teilzeitbeschäftigte	2.172 €	2.298 €
Verhältnis des Median-Alterseinkommens der 65 bis 74-Jährigen und Älteren zum Medianeinkommen der Beschäftigten im Alter von 50 bis 59 Jahren		
nur Vollzeitbeschäftigte	35,9%	36,5%
Voll- und Teilzeitbeschäftigte	40,8%	42,8%
Verhältnis des Median-Alterseinkommens der 75-Jährigen und Älteren zum Medianeinkommen der Beschäftigten im Alter von 50 bis 59 Jahren		
nur Vollzeitbeschäftigte	31,8%	30,8%
Voll- und Teilzeitbeschäftigte	36,1%	36,1%
Median der Nettoäquivalenzeinkommen der 65-Jährigen und Älteren	1.330 €	1.510 €
Median der Nettoäquivalenzeinkommen der 0 bis 64-Jährigen	1.385 €	1.570 €
Relation Q5/Q1 für 65-Jährige und Ältere ⁵⁾	3,6%	3,5%
Relation Q5/Q1 für 0 bis 64-Jährige ⁵⁾	3,6%	3,7%

¹⁾ Armutsrisikogrenze 60% des Median der laufend verfügbaren Äquivalenzeinkommen.

²⁾ Individuelles Medianeinkommen im Monat, brutto der Gruppe (keine Äquivalenzgewichtung!).

³⁾ Nur eigene Einkommen aus Alterssicherung (GRV, Beamtenversorgung, Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst, Werks- und Betriebsrenten) von Personen, die im Erhebungszeitraum überwiegend Rentner(in) oder Pensionär(in) waren. Zuschüsse der Rentenversicherungsträger zur freiwilligen und privaten Krankenversicherung sowie zur Pflegeversicherung bei freiwilliger oder privater Krankenversicherung wurden nicht berücksichtigt.

⁴⁾ Erwerbseinkommen (brutto) der Personen, die im Erhebungszeitraum überwiegend Arbeiter, Angestellter oder Beamter waren. Ohne Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen; ohne Einkünfte aus Nebentätigkeiten, Teilzeitbeschäftigte einschließlich geringfügige Beschäftigung.

⁵⁾ Entsprechend dem Laeken-Indikator 2 (S80 / S20): Relation zwischen dem Einkommensanteil der beiden obersten Dezile.

Quelle: Becker/Hauser, Verteilung der Einkommen 1999 - 2003, Gutachten für den 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung sowie ergänzende Sonderauswertungen von Frau Dr. Irene Becker im April 2005.

Anhang III

Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention (Präventionsgesetz)

Durch das Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention (Präventionsgesetz) werden künftig im Bereich der Sozialversicherung die gesetzliche Krankenversicherung, die gesetzliche Rentenversicherung einschließlich der Alterssicherung der Landwirte, die gesetzliche Unfallversicherung und die soziale Pflegeversicherung in Kooperation mit Ländern und Kommunen sowie im Rahmen einer Stiftung auf Bundesebene gemeinsam Maßnahmen der primären Prävention finanzieren, beschließen und durchführen.

Auf der Grundlage einheitlicher Definitionen und Leistungsbeschreibungen wird es drei Handlungsebenen der primären Prävention mit ihren je eigenen Aufgaben geben:

- die Bundesebene mit einer gemeinsamen Stiftung von Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung, in der übergreifende Aufgaben erfüllt werden;
- die Landesebene, auf der Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung gemeinsam mit den Ländern konkrete Projekte und Maßnahmen in den Lebenswelten der Bürgerinnen und Bürger durchführt;
- die Ebene der Sozialversicherungsträger, auf der Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung die ihnen zugeschriebenen Aufgaben der Prävention jeweils eigenverantwortlich erfüllen.

Während die Strukturen bei den einzelnen Sozialversicherungsträgern weitestgehend vorhanden sind, werden auf Landes- und Bundesebene neue Strukturen geschaffen, um eine zielorientierte Zusammenarbeit zu ermöglichen. Hierzu wird für die Bundesebene eine Stiftung öffentlichen Rechts der Sozialversicherungsträger errichtet, während auf Landesebene die Zusammenarbeit über Rahmenvereinbarungen zwischen den Ländern und der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung einschließlich der Alterssicherung der Landwirte, der gesetzlichen Unfallversicherung sowie der sozialen Pflegeversicherung geregelt wird.

Dabei bleibt die Aufgabentrennung zwischen Staat und Sozialversicherung erhalten. Auch künftig müssen Bund, Länder und Sozialleistungsträger ihrer Verantwortung für die gesundheitliche Lage der Bürgerinnen und Bürger jeweils selbst nachkommen und ihre Aufgaben aus getrennten Mitteln finanzieren. Die Weiterentwicklung von Aufgaben der Sozialversicherung wird ausschließlich an den originären Aufträgen der Versicherungsgemeinschaften ausgerichtet. Eine Verlagerung staatlicher Aufgaben auf die Sozialversicherung findet nicht statt.

Seit jeher gehört es zum Auftrag der Sozialversicherung, dort, wo es möglich ist, auf die Vermeidung von Versicherungsrisiken hinzuwirken und sich nicht auf den nachträglichen Ausgleich realisierter Risiken zu beschränken; die Unfallverhütung gehört ebenso zum klassischen Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung wie etwa der Grundsatz Rehabilitation vor Rente zu einem Prinzip der gesetzlichen Rentenversicherung und der gesetzlichen Unfallversicherung zählt. Daran knüpft das Gesetz an. Es formt Aufträge zur gesundheitlichen Prävention im Bereich der Sozialversicherung weiter aus und verpflichtet die Sozialleistungsträger auf dieser Grundlage zu einer verbesserten Zusammenarbeit mit den staatlichen Gebietskörperschaften.

Anhang IV Beschreibung der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung in Deutschland

1. Die zweite Säule - Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung: Durchführung

Bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich um ein freiwilliges System. Seit der Rentenreform 2001 hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltumwandlung (arbeitnehmer-finanzierte betriebliche Altersversorgung). Gleichwohl trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, wie die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. In vielen Branchen gibt es tarifvertragliche Vereinbarungen, die eine zwingende Absicherung durch betriebliche Altersversorgung oder finanzielle Anreize für Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung vorsehen. Die privatwirtschaftlichen Systeme der betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel kapitalgedeckt.

In Deutschland sieht das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) fünf Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) vor. Innerhalb dieser kann der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung organisieren.

Von diesen fünf Durchführungswegen stehen die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds unter Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Pensionsfonds wurden erstmalig im Jahr 2002 zugelassen.

Grundsätzlich wählt der Arbeitgeber den Durchführungsweg aus. Einschränkungen bei der Wahl des Durchführungsweges und der Auswahl des Versorgungsträgers können sich aber auch aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben, wenn diese für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten.

Direktzusage

Der Arbeitgeber sagt bei der Direktzusage (Pensionszusage) dem Arbeitnehmer zu, unmittelbar Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen, ohne sich eines Versorgungsträgers zur Erfüllung der Zusage zu bedienen. Der Arbeitgeber kann zur Finanzierung seiner Zusage den Gewinn mindernde Pensionsrückstellungen bilden, die er in seiner Bilanz auszuweisen hat.

Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung ohne Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt. Der Arbeitgeber bleibt gegenüber seinem Arbeitnehmer zur Leistung verpflichtet und bedient sich zur Erfüllung seiner Versorgungsverpflichtungen der Unterstützungskasse. Der Arbeitnehmer selbst erhält keinen gesetzlichen Leistungsanspruch gegen die Unterstützungskasse. Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht. Sie kann frei über das angesammelte Kapital verfügen und es z. B. dem Arbeitgeber als Darlehen zur Verfügung stellen.

Direktversicherung

Schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Lebensversicherung auf das Leben seines Arbeitnehmers ab und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen dabei bezugsberechtigt, liegt eine Direktversicherung vor. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber nach Erfüllung der Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit das Bezugsrecht nicht mehr widerrufen darf.

Pensionskasse

Pensionskassen sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die betriebliche Altersversorgung durchführen und dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen hierauf einen Rechtsanspruch gewähren. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen und unterliegen der Versicherungsaufsicht.

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die betriebliche Altersversorgung durchführen und dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen hierauf einen Rechtsanspruch gewähren. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen und unterliegen der Versicherungsaufsicht.

Der Pensionsfonds wurde 2002 eingeführt und soll die Vorteile der Sicherheit einer Pensionskasse mit den Renditechancen von Investmentfonds verbinden. Er unterscheidet sich von der Pensionskasse vor allem durch seine liberaleren Anlagevorschriften und der damit verbundenen Insolvenzschutzpflicht.

Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

	Direktzu- sage	Unterstüt- zungs- kasse	Direktver- sicherung	Pensions- kasse	Pensions- fonds
Eigener Anspruch gegen den Versor- gungsträger	kein Ver- sorgungs- träger vor- handen	Nein	Ja	Ja	Ja
Rechtsanspruch auf Weiterführung mit eige- nen Beiträgen nach Be- endigung des Arbeits- verhältnisses	Nein	Nein	Möglich	Möglich	Möglich
„Riester-Förderung“	Nein	Nein	Möglich	Möglich	Möglich
Garantierter Mindest- zinssatz	Nein	Nein	Ja	Ja	Nein
Vermögensansammlung	Intern	Extern	Extern	Extern	Extern
Anlagebeschränkungen	Keine	Keine	Ja	Ja	So gut wie keine
Bilanzneutral	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Insolvenzversicherung durch den Pensions-Si- cherungs-Verein VVaG	Ja	Ja	Unter be- stimmten Vorausset- zungen**	Nein	Ja
Aufsicht	Nein	Nein	Ja*	Ja*	Ja*

* Aufsicht der inländischen Einrichtungen erfolgt in der Regel durch die Bundesanstalt für Fi-
nanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

**Insolvenzschutz besteht, wenn der Arbeitgeber die Direktversicherung verpfändet, abgetreten,
oder beliehen hat oder dem Arbeitnehmer nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt
wurde.

Betriebliche Altersversorgung: Förderung für Neuzusagen ab dem 1. Januar 2005

Wie bei den Renten der 1. Säule wird auch bei Renten aus der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung mit dem Alterseinkünftegesetz langfristig durchgängig die nachgelagerte Besteuerung eingeführt. Die steuerlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung werden dadurch vereinheitlicht und vereinfacht. Zur Vereinheitlichung werden auch die Beiträge für eine Direktversicherung - wie zuvor bereits Zahlungen an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds - in die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Gleichzeitig wird die Pauschalbesteuerung für Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse abgeschafft. Für neue Versorgungszusagen wird der steuerfreie Höchstbetrag (bisher 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung) um einen festen Betrag in Höhe von 1.800 Euro im Kalenderjahr erhöht, so dass 2005 ca. 4.300 Euro für die betriebliche Altersversorgung steuerfrei eingesetzt werden können.

Dass nun auch die Beiträge für eine Direktversicherung lohnsteuerfrei gestellt werden, kommt insbesondere Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben zugute, für die es keine kollektiven betrieblichen Versorgungsangebote gibt. Aus einer repräsentativen Erhebung aus dem Jahr 2003 geht hervor, dass bisher gerade bei Kleinbetrieben unter zehn Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Altersversorgung fehlen. Durch die veränderten rechtlichen Regelungen wird sich die betriebliche Altersversorgung künftig auch in Kleinbetrieben leichter ausbreiten können.

Steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG sind unverändert im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgabenfrei; für darin enthaltene Beträge aus einer Entgeltumwandlung besteht Beitragsfreiheit bis zum 31. Dezember 2008. Ab 2005 können Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung beim Jobwechsel leichter mitgenommen werden (Einzelheiten enthält Anhang V).

Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung und Bedeutung

Für ca. 20 Mio. Arbeitnehmer ist in Tarifverträgen die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung geschaffen worden (Stand: April 2005). Dies entspricht rund 80 % der Arbeitnehmer in den Wirtschaftszweigen, für die in Deutschland überhaupt Tarifverträge bestehen.

- Ende März 2003 verfügten ca. 15,3 Mio. Beschäftigte über eine betriebliche Altersversorgung (ca. 10,3 Mio. in der Privatwirtschaft; ca. 5 Mio. bei den öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen). Dies entspricht ca. 57 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Obwohl die absolute Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft um ca. 870.000 Personen gesunken ist, hat die Zahl der Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung in den 15 Monaten vom Januar 2002 bis März 2003 um ca. 0,9 Mio. zugenommen (von ca. 14,4 Mio. auf ca. 15,3 Mio.).
- Die Steigerung ist in den neuen Bundesländern sowie bei Frauen besonders hoch; bei den Beschäftigten in den neuen Bundesländern von 19 auf 27 %; bei weiblichen Beschäftigten von 20 auf 29 %.
- Rund 300.000 Betriebe haben zwischen Januar 2002 und März 2003 eine Zusatzversorgung neu eingeführt oder ausgebaut (ca. 15 % der Betriebe). Als wichtigste Gründe dafür wurden neben der Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter

die Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung sowie die neue steuerliche Förderung genannt.

- Ende März 2003 wurde die neue Steuer- und (noch bis 2008) Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung (nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung) von ca. 1,1 Mio. Arbeitnehmern in Anspruch genommen. Der durchschnittlich umgewandelte Betrag lag bei ca. 900 Euro im Jahr.
- Während nur jeder vierte Betrieb mit unter 5 Beschäftigten betriebliche Altersversorgung anbietet, steigt die Zahl bei Betrieben mit 20 bis 50 Beschäftigten auf 72 % und erreicht bei Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten 94 %. In Betrieben mit über 1000 Beschäftigten ist betriebliche Altersversorgung fast durchweg vorhanden.
- Mit am dynamischsten verläuft die Entwicklung in Wirtschaftsbranchen, in denen obligatorische oder aus Sicht der Arbeitnehmer sehr günstige tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen wurden. So ist im Gastgewerbe eine Steigerung von 10 auf 21 % festzustellen, bei Nahrung- und Genussmittel von 30 auf 47 %.

Betriebliche Altersversorgung: Finanzierung

In der Finanzierungsform besteht eine Tendenz weg von der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten (von 54 auf 47 %) hin zu gemischten arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Durchführungsformen (von 27 auf 36 %).

Bei der so genannten Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile des bereits vereinbarten Entgelts für künftig zu erbringende Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber zum Erwerb einer wertgleichen Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser jährlich mindestens 1/160 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) in dessen betriebliche Altersversorgung umwandelt - das sind im Jahr 2005 181,13 Euro. Der Höchstbetrag beträgt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 2.496 Euro).

Betriebliche Altersversorgung: Umfang und Rentabilität

Für die betriebliche Altersversorgung liegen Angaben zum Kapitalumfang lediglich für den Durchführungsweg der Pensionskassen und Pensionsfonds vor. Für Pensionskassen belaufen sich die Kapitalanlagen zum 31.12.2003 auf 75,4 Mrd. Euro bzw. für Pensionsfonds auf 266 Mio. Euro. Pensionsfonds wurden erst im Laufe des Geschäftsjahr 2002 zugelassen. Ende 2003 standen 23 Pensionsfonds unter Bundesaufsicht.

Bei Pensionskassen beläuft sich die Reinverzinsung für 2003 (sämtliche Erträge aus Kapitalanlagen abzüglich sämtlicher Aufwendungen für Kapitalanlagen bezogen auf den mittleren Kapitalanlagebestand) auf 4,8 %.

2. Die 3. Säule - Private Altersvorsorge

2.1 Zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge: Durchführung

Seit der Rentenreform 2001 gibt es in Deutschland eine neue Form der staatlich geförderten zusätzlichen privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge, die seit dem Jahr 2002 in vier Stufen ansteigend gefördert wird. Die Förderung besteht aus zwei Komponenten. Alle Förderberechtigten können eine progressionsunabhängige Zulage erhalten, daneben kann ein zusätzlicher Sonderausgabenabzug als Steuervorteil geltend gemacht werden.

Private Altersvorsorge: Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz

- Das künftig papierlose Dauerzulageverfahren wird wesentlich unbürokratischer und damit bürgerfreundlicher. Berechtigte müssen künftig nicht mehr jährlich einen neuen Zulageantrag stellen. Sie können ihre Anbieter bevollmächtigen, für sie den Zulageantrag auf elektronischem Wege zu stellen, auch noch für das Beitragsjahr 2003. Eine entsprechende Bevollmächtigung des Anbieters kann bereits bei Vertragsabschluss erteilt werden und gilt bis auf Widerruf.
- Die Zahl der Kriterien, die eine private Altersvorsorge erfüllen muss, damit sie staatlich gefördert werden kann, wurde von elf auf fünf verringert. Unter anderem wird künftig eine Einmal auszahlung in Höhe von 30 % des Kapitals gesetzlich zugelassen. Dadurch gewinnen die Riesterprodukte an Flexibilität und Attraktivität.
- Der Verbraucherschutz wird verbessert. Im Rahmen der vorvertraglichen Informationspflichten müssen die Anbieter künftig Angaben über die Anlagemöglichkeiten, die Struktur der Portfolios und das Risikopotenzial machen. Außerdem ermöglicht eine obligatorische Standardberechnung seitens der Anbieter den Verbrauchern einen besseren Produktvergleich.
- Ab 2006 sind für Altersvorsorgeverträge geschlechtsneutrale Tarife, so genannte „Unisex-Tarife“, vorgeschrieben. Frauen und Männer erhalten bei gleichen Beiträgen auch die gleichen monatlichen Leistungen.

Private Altersvorsorge: Die Förderung im Einzelnen

Der Aufbau einer privaten Altersvorsorge oder betrieblichen Altersversorgung wird durch steuerliche Fördermaßnahmen flankiert, die auch und gerade Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern besonders unterstützen. Die gesetzlichen Regelungen hierzu sind - ähnlich wie bei der Kindergeldregelung - im Einkommensteuergesetz als kombinierte Zulagen-/Sonderausgabenregelung verankert.

Geförderter Personenkreis

Zum Kreis der Begünstigten gehören unter anderem alle Personen, die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen und Besoldungsempfänger.

Nicht zum Kreis der Begünstigten gehören im wesentlichen Selbständige, die eine eigene private Altersvorsorge aufbauen, freiwillig Versicherte und die überwiegende Zahl der geringfügig Beschäftigten. Nicht begünstigt sind auch die in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung Pflichtversicherten, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind.

Wenn nur ein Ehepartner zum förderfähigen Personenkreis gehört, kann abweichend von den vorstehenden Ausführungen auch der nicht förderfähige Ehepartner die Zulagenförderung erhalten, wenn er einen eigenen Vertrag abschließt.

Grundsätze der Förderung

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) prüft, ob angebotene Altersvorsorgeprodukte die vorgeschriebenen Förderkriterien erfüllen. Dieses Zertifikat stellt kein staatliches Gütesiegel dar, das die Qualität des Produkts hinsichtlich Rentabilität und Sicherheit bestätigt.

- Gefördert werden nach diesem Gesetz grundsätzlich nur Anlagen, die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs gebunden sind und nicht beliehen oder anderweitig verwendet werden können.
- Die Anlageformen müssen ab Auszahlungsbeginn eine lebenslange gleich bleibende oder steigende monatliche Leibrente zusichern; alternativ sind entsprechende Auszahlungen aus Fonds- oder Bankguthaben, die in der Leistungsphase ab Alter 85 mit einer Rentenversicherung verbunden sind, möglich. Eine Teilkapitalauszahlung ist jedoch in Höhe von bis zu insgesamt 30 % des zu Beginn der Auszahlungsphase vorhandenen Kapitals möglich.
- Zu Beginn der Auszahlungsphase müssen mindestens die eingezahlten Beträge (Eigenbeiträge und Zulagen) vom Anbieter zugesagt sein. Förderunschädlich können die Anlageverträge mit einer Erwerbsminderungsrente und/oder einer Hinterbliebenenrente verbunden werden.
- Die Anlagen sind während der Ansparphase gesetzlich vor Pfändung sowie Anrechnung in Sozialhilfe und beim Arbeitslosengeld II geschützt.
- Für Vertragsabschlüsse ab dem 1.1.2006 sind geschlechtsneutrale Tarife (sog. „Unisex-Tarife“) zwingend vorgeschrieben.

Förderfähige Anlageformen

Förderfähig sind im Rahmen der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge private Rentenversicherungen, Fonds- und Banksparrpläne. Fonds- und Banksparrpläne müssen mit Auszahlungsplänen und einer Restverrentungspflicht für die oberste Altersphase verbunden sein. Außerdem ist die betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds förderfähig.

Einbeziehung von Wohneigentum

Zur Herstellung oder zum Erwerb von selbstgenutztem inländischen Wohneigentum kann aus einem Altersvorsorgevertrag bereits angespartes Kapital in Höhe von zwischen 10.000 Euro und 50.000 Euro entnommen werden. Der Entnahmebetrag ist in monatlichen Raten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in den Vertrag zurückzahlen.

Förderkonzept

Der Altersvorsorgeaufwand setzt sich aus Eigenbeiträgen und Zulagen zusammen. Zur Entlastung der Bürger zahlt der Berechtigte nur seine Eigenbeiträge, die staatliche Zulage wird auf Antrag des Berechtigten von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte als zentraler Stelle unmittelbar auf den begünstigten Vertrag gutgeschrieben. Darüber hinaus kann der gesamte Altersvorsorgeaufwand im Rahmen eines zusätzlichen Sonderausgabenabzugs geltend gemacht werden. Ist die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug höher als die Zulage, wird die Differenz dem Steuerpflichtigen zusätzlich gutgeschrieben. Dabei wird der Anspruch auf Zulage gegengerechnet. Es reicht deshalb nicht aus, die Förderung allein mit der Steuererklärung zu beantragen, auch wenn der Steuervorteil offensichtlich günstiger ist als die Zulage. Vielmehr ist es erforderlich, die Zulagen zu beantragen.

Höhe der Zulage

Die Zulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage.

Die Grundzulage beträgt

in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005	76 Euro,
in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007	114 Euro,
ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich	154 Euro.

Die Kinderzulage beträgt je Kind

in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005	92 Euro,
in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007	138 Euro,
ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich	185 Euro.

Die Kinderzulage steht grundsätzlich demjenigen zu, der auch das Kindergeld erhält. Für Kinder von zusammen lebenden Ehegatten steht sie allerdings der Mutter zu, es sei denn die Ehepartner beantragen, dass diese dem Vater zugerechnet wird.

Beispiele:

Ein Alleinverdiener-Ehepaar mit zwei Kindern und 30.000 Euro Bruttoverdienst erhält im Jahre 2008 für eigene Aufwendungen in Höhe von 522 Euro vom Staat eine Zulage von 678 Euro (2 x 154 Euro + 2 x 185 Euro) jährlich und erreicht so eine jährliche Sparleistung von 1.200 Euro (= 4 % von 30.000).

Eine allein erziehende Angestellte mit einem Kind, die im Erziehungsurlaub kein rentenversicherungspflichtiges Einkommen bezieht, erhält im Jahre 2008 für einen Mindesteigenbeitrag von 60 Euro jährlich vom Staat eine Zulage von 339 Euro (154 Euro + 185 Euro) und erreicht eine jährliche Sparleistung von 399 Euro. Die staatliche Zulage macht dabei 85 % der gesamten Sparleistung aus.

Riester-Rente im Überblick

	2005	2006/2007	ab 2008
Sonderausgabenabzug	bis zu 1.050 €	bis zu 1.575 €	bis zu 2.100 €
Grundzulage	76 €	114 €	154 €
Kinderzulage je Kind	92 €	138 €	185 €
Mindesteigenbeitrag	2 % ¹⁾ abzüglich Zulagen	3 % ¹⁾ abzüglich Zulagen	4 % ¹⁾ abzüglich Zulagen
höchstens	1.050 € abzüglich Zulagen	1.575 € abzüglich Zulagen	2.100 € abzüglich Zulagen
mindestens aber	60 €	60 €	60 €

1) vom Vorjahreseinkommen

Der Aufbau der Altersvorsorge erfolgt aus nicht versteuertem Einkommen. Daher unterliegen die späteren Auszahlungen der Steuerpflicht (nachgelagerte Besteuerung).

Private Altersvorsorge: Verbreitung und Bedeutung

- Die zusätzliche staatlich geförderte private Altersvorsorge steht grundsätzlich allen sozialversicherungsspflichtig Beschäftigten sowie Beamten offen.

Zu den Pflichtversicherten gehören im Einzelnen:

- Arbeitnehmer und Auszubildende
 - Landwirte und mitarbeitende Familienangehörige
 - Bezieher von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe bis 31. Dezember 2004 (einschließlich Berechtigter, deren Leistungen aufgrund der Anrechnung von Einkommen oder Vermögen ruht), Arbeitslosengeld II seit dem 1. Januar 2005, Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Unterhaltsgeld oder Vorruhestandsgeld
 - bestimmte Gruppen von Selbständigen - z.B. Handwerker, Lehrer, Hebammen, Künstler und Selbständige mit einem Auftraggeber
 - Wehr- und Zivildienstleistende
 - Kindererziehende während der Kindererziehungszeiten
 - nicht gewerbsmäßig tätige Pflegepersonen
 - geringfügig Beschäftigte („Mini-Jobs“), die auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben
- Förderberechtigt sind daher insgesamt rund. 30 Mio. Bürger.

Umfang und Rentabilität

Seit der Einführung des neuen Förderinstrumentes zum Januar 2002 wurden rund 4,2 Mio. zertifizierte Altersvorsorgeverträge abgeschlossen. Geförderte private Altersvorsorgeverträge gibt es erst seit 2002, so dass Angaben über typische Renditen noch nicht möglich sind. Durch die hohen Förderquoten sind weit überdurchschnittlich hohe Renditen wahrscheinlich.

2.2 Der erweiterte steuerliche Sonderausgabenabzug für die private Altersvorsorge

Durch das Alterseinkünftegesetz ist zum 1. Januar 2005 neben die klassische Rentenversicherung eine neue kapitalgedeckte private Basisrente getreten, die von den Voraussetzungen her der gesetzlichen Rentenversicherung nachgebildet ist. Sie soll vor allem Selbständigen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, die Möglichkeit eröffnen, steuerbegünstigt für ihr Alter vorzusorgen. Zur steuerlichen Förderung der Beiträge in ein entsprechendes Versicherungsprodukt dürfen die erworbenen Anwartschaften nicht beleihbar, nicht vererblich, nicht übertragbar, nicht veräußerbar und nicht kapitalisierbar sein. Eine derartige Versicherung darf nur als monatliche lebenslange Leibrente und nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres ausgezahlt werden. Der Abschluss einer ergänzenden Hinterbliebenenversicherung oder einer Berufsunfähigkeits-/Erwerbsminderungsversicherung ist möglich.

Die Beiträge sind zusammen mit denen zur gesetzlichen Rentenversicherung und zu berufsständischen Versorgungswerken grundsätzlich bis zu 20.000 Euro pro Jahr als Sonderausgaben abziehbar. Bei zusammen veranlagten Ehegatten verdoppelt sich der Betrag auf 40.000 Euro. Im Rahmen einer Übergangsregelung können innerhalb dieser

Höchstbeträge im Jahr 2005 insgesamt 60 % der geleisteten Beiträge steuerlich geltend gemacht werden. In den nachfolgenden Jahren steigt dieser Anteil um jährlich zwei Prozentpunkte, so dass im Jahr 2025 die gesamten Beiträge abziehbar sind.

Die steuerliche Förderung der Beiträge geht, entsprechend dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung, mit einer Besteuerung der Leistungen einher. Bei einem Renteneintritt im Jahr 2005 sind 50 % der Rente zu versteuern. Der steuerpflichtige Anteil steigt für jeden neu hinzukommenden Rentengang bis zum Jahr 2020 um jährlich zwei Prozentpunkte und danach um jährlich einen Prozentpunkt, so dass ab einem Renteneintritt im Jahr 2040 die Renten in vollem Umfang steuerpflichtig sind.

Anhang V

Portabilität in der betrieblichen Altersvorsorge

Im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes ist in Deutschland seit dem 1. Januar 2005 die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorge neu geregelt und ein Recht des Arbeitnehmers auf Mitnahme von Betriebsrentenanwartschaften eingeführt worden. Danach kann der Arbeitnehmer von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Wert der von ihm erworbenen unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaften auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird.

Um den alten Arbeitgeber und den aufnehmenden neuen Arbeitgeber sowie die beteiligten Versorgungseinrichtungen nicht zu überfordern, gilt dieses Recht allerdings nicht uneingeschränkt. Aus Gründen der Rechtsklarheit und Planungssicherheit gilt es nur für Neuzusagen. Ein Anspruch besteht außerdem nicht, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse durchgeführt wurde. Arbeitgeber sollen nicht gezwungen werden, im Unternehmen gebundene Rückstellungen für die Altersversorgung ihrer Beschäftigten bei deren Ausscheiden vorzeitig zu kapitalisieren. Der Anspruch ist zudem begrenzt auf Anwartschaften, deren Wert die im Jahr der Übertragung geltende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) nicht übersteigt (2005 beträgt die BBG 62.400 Euro). Wird diese Grenze überschritten, besteht kein Recht auf teilweise Mitnahme; dies würde dem Grundgedanken der Portabilität widersprechen, Anwartschaften zu bündeln und nicht weiter aufzuteilen. Außerdem kann das Recht nur ein Jahr nach dem Ausscheiden beim alten Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Wenn alter und neuer Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer sich einig sind, ist darüber hinaus eine einvernehmliche Mitnahme der Betriebsrentenanwartschaften immer möglich.

Die neuen Regeln für die Portabilität gelten für die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes nur, sofern es sich um vollständig kapitalgedeckte Anwartschaften oder laufende Leistungen handelt. Die Neuregelung findet also keine Anwendung, wenn die aus diesen Systemen zu übertragenden Anwartschaften oder laufenden Leistungen ganz oder teilweise umlage- oder haushaltsfinanziert sind. Bei umlagefinanzierten Anwartschaften ist kein Kapital vorhanden, das mitgenommen werden könnte.

Anhang VI Darstellung der Verbindung Renteneintrittsalter/Rentenhöhe

Berechnungsgrundlagen für die im Text genannten Angaben

Alter	Tatbestand	Jahre	Entgelt- position	Entgelt- punkte	Monatsrente	Minderung/ Erhöhung
a) Rentenbeginn mit 65						
17-19	Beruf. Ausbild.	3	0,2	2,25		
20-64	Vers. Be- schäft.	45	1,0	45		
ab 65	Altersrente					
	Summe	48		47,25	1.234,64 €* 	
b) vorgezogener Rentenbeginn mit 63 Jahren						
17-19	Beruf. Ausbild.	3	0,2	2,25		
20-62	Vers. Beschäft.	43	1,0	43		
ab 63	Altersrente					
	Summe	46		45,25		
	7,2 % Ab- schlag			41,992	1.097,25 €* 	-137,39 € (-11,13 %)
c) hinausgeschobener Rentenbeginn mit 67 Jahren						
17-19	Beruf. Ausbild.	3	0,2	2,25		
20-66	Vers. Be- schäft.	47	1,0	47		
ab 67	Altersrente					
	Summe	50		49,25		
	12,0 % Zu- schlag			55,16	1.441,33 €* 	+206,69 € (+16,74 %)

*auf Basis des zurzeit geltenden aktuellen Rentenwerts von 26,13 Euro (West)

Anhang VII

Bewertung von Kindererziehung in der gesetzlichen Rentenversicherung

Eine Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung von Erziehenden ergibt sich vor allem durch folgende Regelungen:

- Grundsätzlich werden für die Erziehung eines Kindes drei Jahre rentenrechtlich als Pflichtbeitragszeit („Kindererziehungszeit“) angerechnet; (für Kinder, die vor 1992 geboren sind, ein Jahr). Diese Zeiten führen zu Rentenanwartschaften wie bei einem Durchschnittsverdiener; die entsprechenden Beiträge werden vom Bund an die Rentenversicherung gezahlt. Sofern neben der Kindererziehung zeitgleich eine Beschäftigung ausgeübt wird, führt dies zu entsprechenden zusätzlichen Rentenanwartschaften.
- Die Zeit der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres wird als Kinderberücksichtigungszeit angerechnet. Diese Zeiten begründen alleine zwar keinen Rentenanspruch und erhöhen die Rente nicht unmittelbar; sie werden aber bei der Erfüllung bestimmter Wartezeiten berücksichtigt, erhalten den Erwerbsminderungsschutz aufrecht und wirken sich positiv bei der Bewertung beitragsfreier Zeiten aus.
- Bei Erziehenden, die während der ersten 10 Lebensjahre des Kindes eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, aber unterdurchschnittlich verdienen (z.B. wegen Teilzeitarbeit), werden diese Erwerbszeiten rentenrechtlich höher bewertet als es dem tatsächlichen Arbeitsentgelt entspricht. Konkret werden die tatsächlichen Entgelte dabei um 50 %, maximal aber bis auf Höhe des Durchschnittsentgelts aufgewertet. Voraussetzung hierfür ist, dass die oder der Erziehende insgesamt mindestens 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten aufweist. Diese Begünstigung kommt auch Erziehenden zugute, die wegen der Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes vielfach nicht erwerbstätig sein können. Auch hier wird die für die Pflegeperson anzuerkennende Pflichtbeitragszeit bei der Berechnung der Rente um 50 %, maximal jedoch den Wert, der sich aus 100 % des Durchschnittsverdienstes ergibt, aufgewertet, und zwar sogar bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes.
- Sofern bei gleichzeitiger Erziehung von zwei oder mehr Kindern unter 10 Jahren keine Beschäftigung ausgeübt wird und deshalb eine Höherbewertung von Beitragszeiten nicht möglich ist, wird als Ausgleich eine Gutschrift von Rentenanwartschaften gewährt. Diese Gutschrift entspricht jener zusätzlichen Rentenanwartschaft, die durch die Aufwertung von Beschäftigungszeiten mit unterdurchschnittlichem Entgelt bei gleichzeitiger Erziehung eines Kindes maximal erzielt werden kann.

Anhang VIII Bildungskampagne Altersvorsorge

Ziel der Kampagne

Die Gesetzliche Rentenversicherung als Basis der Altersvorsorge ist der Ausgangspunkt, von dem aus der Sinn und die Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorge erläutert wird. Durch Bildungsangebote sollen fehlende Informationen über die eigene Absicherung im Alter und Unsicherheiten im Umgang mit Vorsorgeprodukten sowie der daraus resultierenden fehlenden Bereitschaft zum Abschluss entsprechender Verträge entgegen gewirkt werden. Die Kampagne soll genutzt werden, um das Wissen über die eigene Alterssicherung zu erhöhen und Möglichkeiten einer zusätzlichen Absicherung für das Alter aufzuzeigen. Zentrales Anliegen ist dabei die Vermittlung eines einheitlichen Bildes der Altersvorsorge und der Abbau von Vorurteilen.

Die Zielgruppe der Kurse soll vor allem die Altersgruppe der 30 bis 45jährigen sein, ohne andere Interessierte auszugrenzen. Besonderes Augenmerk soll außerdem darauf gelegt werden, dass mit den Angeboten auch diejenigen erreicht werden, die bisher noch keine Überlegungen zur Altersvorsorge angestellt haben.

Kooperationspartner

Das Ziel einer breit angelegten Bildungskampagne Altersvorsorge ist nur zu erreichen, wenn die Bundesregierung mit Kooperationspartnern zusammen arbeitet, die gegenüber den Bürgern sowohl als Fachleute in Alterssicherungsfragen als auch als anbieterunabhängige Berater auftreten können. Gleichzeitig müssen die Kooperationspartner flächendeckend in Deutschland aktiv werden können. Angesichts dieser Kriterien sind die Rentenversicherungsträger und der Deutsche Volkshochschulverband besonders geeignete Partner bei der Realisierung einer Bildungskampagne Altersvorsorge. Die Beratungsstrukturen der Rentenversicherungsträger und die etwa 1.000 Volkshochschulen stellen eine Infrastruktur dar, die mit geringem Aufwand für die Realisierung eines breiten Bildungsangebots aktiviert werden können.

Kampagnenansatz

Im Rahmen der Bildungskampagne Altersvorsorge, deren Arbeitstitel „Fit-in-Altersvorsorge“ ist, soll die Bedeutung der gesetzlichen Rentenversicherung sowie auch der betrieblichen und privaten Altersvorsorge öffentlichkeitswirksam herausgestellt werden. Gleichzeitig wird den Bürgern ein Angebot gemacht, das ihnen hilft, die Ansprüche der gesetzlichen Rentenversicherung in die gesamte Altersvorsorge einzuordnen und den für sie richtigen Weg zu einer zusätzlichen Altersvorsorge zu finden. Die Kurse an den Volkshochschulen bilden dabei den harten Kern des Angebots, um den herum mit den Mitteln einer modernen Öffentlichkeitsarbeit für eine Verbreitung der ergänzenden privaten und betrieblichen Vorsorge und die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung geworben wird. Dieser Ansatz ermöglicht es den Beteiligten, ihre Vorstellungen gemeinsam mit weiteren Akteuren öffentlichkeitswirksam zu vertreten. So könnten beispielsweise auch die Sozialpartner in die Kampagne einbezogen werden.

Konzeption der Kurse

Die Kurse sollen in sechs Abenden (jeweils Doppelstunden) das grundlegende Wissen über die gesetzliche Rentenversicherung und die ergänzende private Altersvorsorge und betriebliche Altersversorgung vermitteln. Bei der Vermittlung wird an den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmer angesetzt. Eine individuelle Beratung einzelner Teilnehmer ist nicht vorgesehen. So sind auch keine konkreten Aussagen zu bestimmten Produkten oder gar zu konkreten Angeboten von Finanzdienstleistern an Teilnehmer möglich. Aussagen zu Produktkategorien und ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen

sind jedoch Teil der Schulungsinhalte. Der Verbraucherschutz wird in so weit thematisiert als er notwendig ist, um den Teilnehmern die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu vermitteln. Hierbei sollen verstärkt die Möglichkeiten der Begleitmaterialien als Informationsquelle genutzt werden.

Gleichzeitig sollen die Kursteilnehmer besser über ihre aktuelle Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung informiert sein. Erst auf der Basis einer fundierten Kenntnis der Absicherung im Alter durch die gesetzliche Rentenversicherung sind rationale Entscheidungen über Höhe und Form einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge oder betrieblichen Altersversorgung möglich. Angestrebt wird auch, dass die Teilnehmer am Ende des Kurses ein Beratungsgespräch mit einem Anbieter von Produkten privater bzw. betrieblicher Altersvorsorge für sich erfolgreich gestalten können.

Begleitmaterialien

Die Materialien zu den Kursen sollen Hintergrundinformationen und Checklisten enthalten, die zum einen den Gebrauchswert für die Teilnehmer erhöhen und zum anderen ergänzende Informationen vermitteln, die durch den Referenten nicht in der gebotenen Ausführlichkeit dargestellt werden können. Neben den gedruckten Materialien soll auch im Rahmen des Internetauftritts der Kampagne ein passwortgeschützter Zugang zu einem internen Bereich erstellt werden, in dem Hintergrundinformationen und Entscheidungshilfen (Musterbriefe, Rechtsinformationen, Merkblätter, Checklisten etc.) zugänglich sind. Die Erstellung der Unterrichtsmaterialien wird federführend durch die Rentenversicherung erfolgen.

Referenten

Die Referenten sollen von den Rentenversicherungsträgern gestellt werden. Diese können ihre breiten Kenntnisse über die gesetzliche Rentenversicherung und über die geförderten Formen der zusätzlichen Altersvorsorge in die Realisierung der Kurse einbringen. Damit ist garantiert, dass ein breites Vorwissen vorhanden ist und der Schulungsaufwand für die Referenten deutlich reduziert werden kann. Außerdem kann die besondere Kompetenz der Referenten als Qualitätsmerkmal der Kurse genutzt werden.

Ausgehend von dem spezifischen Kompetenzprofil der Referenten der Rentenversicherungsträger bleibt es aber nach wie vor notwendig, durch Schulungen (Präsenzschulung sowie ergänzt dezentral durch e-Learning) sicherzustellen, dass alle Kurse nach den gleichen inhaltlichen und didaktischen Konzepten durchgeführt werden. Außerdem wird damit sichergestellt, dass die spezifischen Anforderungen von Kursen der Erwachsenenbildung an die didaktische Aufarbeitung des Stoffes angemessen berücksichtigt werden.

Zeitplan

Die Pilotphase des Projektes soll in der zweiten Jahreshälfte 2005 starten. Sie dient der Überprüfung der „Alltagstauglichkeit“ der Konzeption, der Materialien und der Werbestrategien.

Im Jahr 2006 wird die Hauptphase des Projektes stattfinden. Das heißt, die Kurse werden in den Frühjahrs- und in den Herbstprogrammen der beteiligten Volkshochschulen angeboten. Diese finden in der Zeit von Februar 2006 bis Februar 2007 statt. Anschließend werden die Erfahrungen der Hauptphase ausgewertet.

Das Projekt soll so angelegt werden, dass sich nach der Hauptphase der Kampagne die Volkshochschulkurse selbst tragen können. Parallel zur Auswertung werden daher be-

reits weitere Kurse als Bestandteil des Standardangebots in die Programme der Volkshochschulen übernommen.

Darüber hinaus unternimmt die Bundesregierung in Kooperation mit der Finanzdienstleistungsbranche weitere Aktivitäten zur Verbesserung der finanziellen Allgemeinbildung und des Orientierungswissens zur Altersvorsorge:

Das neue Informationsportal „Kursraum Geld“ (www.kursraumgeld.de) der Initiative Finanzstandort Deutschland (IFD), deren Mitglied neben Anbietern zusätzlicher Altersvorsorge und ihren Verbänden auch die Bundesregierung (BMF) ist, richtet sich an die Zielgruppe der Lehrer und Schüler. Neben aktuellen Lehrmaterialien zu Altersvorsorgethemen und anderen Finanzthemen bietet das Portal auch Informationen zu Berufswahl sowie Projekten, Seminaren und Veranstaltungen für Schüler und Lehrer. Lehrer können über das Portal zentral IFD-Referenten zu bestimmten Inhalten anfragen.

Anhang IX

Repräsentative Querschnittsanalyse

Das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) lässt eine sich jährlich zunächst von 2005 bis 2008 wiederholende Untersuchung zu grundsätzlichen gesundheits- und sozialpolitischen Einstellungen in der Bevölkerung durchführen. Die Untersuchung enthält drei Module:

- Startuntersuchung (unter anderem Konkretisierung und Operationalisierung der Forschungsfragen, Test der Erhebungsinstrumente); diese Phase ist abgeschlossen;
- jährliche repräsentative Querschnittsuntersuchungen zu gesundheits- und sozialpolitischen Einstellungen in der Bevölkerung mit wechselnden Schwerpunkten (Telefoninterviews mit standardisiertem Fragebogen und einer angestrebten Netto-Stichprobengröße von 5.000 Befragten, Schwerpunkte: 2005 und 2007 Gesundheit/ Sozialhilfe; 2006 und 2008 Rente/ Pflege/Unfall);
- begleitende Trendanalysen (dreimal jährlich werden in 3 bis 5 Gruppen à 6 bis 12 Teilnehmer aktuelle Trends der Meinungen, Stimmungen und des Informationsstandes der Teilnehmer durch moderierte und leitfadengestützte Gruppendiskussionen gewonnen).

Das Forschungsziel impliziert drei Zielsetzungen.

1. Ermittlung grundlegender Einstellungen der Bevölkerung sowie von einzelnen Bevölkerungsgruppen zur Akzeptanz des Sozialstaats sowie Ermittlung der Einstellungen zu einzelnen sozialen Sicherungsteilsystemen (unter anderem Alterssicherungssystem) und zu Alternativkonzepten. Untersucht werden fünf Einstellungsdimensionen: die Akteursverhältnisse (Markt, Staat, Zivilgesellschaft), Ziele, Instrumente, Ergebnisse und Kosten der Sozialpolitik.
2. Erhebung der Faktoren und Erfahrungen, die sich auf Genese und Veränderung der Einstellungen zu den sozialen Sicherungssystemen auswirken. Ermittelt wird der Einfluss von wirtschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen, von objektiven Lebenslagen und subjektivem Wohlbefinden sowie die Bedeutung von normativen Grundorientierungen (wie Gerechtigkeitsvorstellungen) und der Wahrnehmung sozialer Gleichheit bzw. Ungleichheit für die Akzeptanz des Sozialstaats.
3. Untersuchung des Wandels der Einstellungen zum Sozialstaat im Zeitverlauf. Angestrebt werden längerfristige Vergleichsperspektiven, die es erlauben, Stabilität und Wandel im Untersuchungszeitraum besser zu beurteilen. Dies wird unter anderem durch die in Auswahl erfolgende Replizierung von Fragen aus Surveys erreicht, die teilweise schon in den 70er Jahren einschlägige Ergebnisse zu diesem Thema hervorgebracht haben.

Die Fragen über die deutsche Rentenversicherung für die Befragungen von 2006 und 2008 beziehen sich nach bisheriger Planung auf

- das Vertrauen in die Institution,
- eine Bewertung des Äquivalenzprinzips,
- das Wissen über ihre Funktionsweise,
- die Zielrichtung (Armutsvermeidung, Lebensstandardsicherung u.a.),
- verschiedene Optionen zur Sicherung der Finanzierung,
- die Einschätzung der bisherigen Reformschritte und der Notwendigkeit weiterer Reformen.

Anhang X

Altersgrenzenanhebung in Deutschland

Altersrentenarten und Altersgrenzen		Rentenbeginn																	
		1996 und frü- her	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 und spä- ter
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit- arbeit	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>ohne</u> Abschläge	60	60 auf 61	61 auf 62	62 auf 63	63 auf 64	64 auf 65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>mit</u> Abschlägen		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60 auf 61	61 auf 62	62 auf 63	63	63	63		
Altersrente für Frauen	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>ohne</u> Abschläge	60	60	60	60	60 auf 61	61 auf 62	62 auf 63	63 auf 64	64 auf 65	65	65	65	65	65	65	65		
	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>mit</u> Abschlägen					60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		
Altersrente für Schwerbehinderte	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>ohne</u> Abschläge	60	60	60	60	60	60 auf 61	61 auf 62	62 auf 63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>mit</u> Abschlägen						60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Altersrente für langjährig Versi- cherte	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>ohne</u> Abschläge	63	63	63	63	63 auf 64	64 auf 65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Altersgrenze für frü- hestmöglichen Rentenbeginn <u>mit</u> Abschlägen					63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63 auf 62½	62½ auf 62	62

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung.